DOCUMENT RESUME

ED 427 434 EA 029 685

AUTHOR	Steineger, Melissa
TITLE	Prevenir y Combatir El Acoso en La Escuela: Guia de Recursoso para Educadores de los Grados "K" al Grado "12" (Preventing and Countering School-Based Harassment: A Resource Guide for K-12 Educators).
INSTITUTION	Northwest Regional Educational Lab., Portland, OR. Center for National Origin, Race and Sex Equity.
SPONS AGENCY	Department of Education, Washington, DC.
PUB DATE	1997-07-00
NOTE	60p.; For the English-language version, see ED 420 113.
CONTRACT	S004D60006
PUB TYPE	Guides - Non-Classroom (055)
LANGUAGE	Spanish
EDRS PRICE	MF01/PC03 Plus Postage.
DESCRIPTORS	Adolescents; *Antisocial Behavior; Children; Elementary Secondary Education; *Prevention; *School Security; Sexual Harassment
IDENTIFIERS	*Harassment

ABSTRACT

This guide focuses on the issue of school-based harassment. It is intended to help educators prevent or curtail all forms of harassment by highlighting school-based harassment issues, by describing remedies and prevention strategies, and by providing additional resources. It details some of the problems school-based harassment engenders, and it explores common misperceptions of harassment, as well as its legal implications. The guide features an overview of harassment, offering specific strategies for preventing--and responding to--such harassment. Such tactics include professional development, curricular concerns, and personal considerations for educators. It describes what school employees, families and communities, and students need to know by using a question-and-answer format. The three sections that cover these can be pulled out and used separately. Some of the legal foundations of responses are likewise discussed, and an emphasis on self-reflection is prominent throughout the text. A case study is presented. Online, organizational, print, video, and curricular resources are listed. (RJM)

****
* Reproductions supplied by EDRS are the best that can be made *
* from the original document. *
****

ED 427 434

PREVENIR Y COMBATIR EL ACOSO EN LA ESCUELA

Guía de Recursos para Educadores de los Grados K al Grado 12

U.S. DEPARTMENT OF EDUCATION
Office of Educational Research and Improvement
EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC)
This document has been reproduced as received from the person or organization originating it.
☐ Minor changes have been made to improve reproduction quality.
• Points of view or opinions stated in this document do not necessarily represent official OERI position or policy.

EA 029 685

BEST COPY AVAILABLE

NORTHWEST REGIONAL EDUCATIONAL LABORATORY (NWREL)
Dr. Ethel Simon-McWilliams, Executive Director
101 S.W. Main Street, Suite 500
Portland, Oregon 97204-3297

Equity Center
Joyce Harris, Director
Telephone: (503) 275-9603
Fax: (503) 275-0452
Internet: eqcenter@nwrel.org
Home Page: http://www.nwrel.org/cnorse/

Writing: Melissa Steineger
Editing: Barbara Warren-Sams, Joyce Harris, Silvia Quesada-Kahler
Design: Denise Crabtree
Desktop publishing and proofreading: Mary Girouard
Translating: Carlos Cárdenas

Cover Photo: John Henley, The Stock Market

PREVENIR Y COMBATIR EL ACOSO EN LA ESCUELA

Guía de Recursos para Educadores de los Grados "K" al Grado "12"

Melissa Steineger

Julio 1997

NORTHWEST REGIONAL EDUCATIONAL LABORATORY
Equity Center

BEST COPY AVAILABLE

Acerca de esta Publicación

Esta publicación está basada en trabajos apoyados en su totalidad o en parte con la ayuda federal "grant número S004D60006 del Departamento de Educación de los Estados Unidos. El contenido de este documento no refleja necesariamente el punto de vista del Departamento o de cualquier otra agencia del gobierno de los Estados Unidos. Se concede permiso para reproducir esta publicación en su totalidad o en parte, siempre y cuando se señale al Northwest Regional Educational Laboratory como fuente en todas las copias.

Comentarios o preguntas sobre esta publicación deben dirigirse a Joyce Harris, Director, Equity Center, Northwest Regional Educational Laboratory (NWREL), 101 S.W. Main Street, Suite 500, Portland Oregon 97204. Joyce Harris puede ser contactada por teléfono (503) 275-9604 o se le puede llamar al número libre de cargo (800) 547-6339.

Acerca de Equity Center

El centro es uno de los 10 centros regionales de asistencia a la desegregación subvencionado por el Departamento de Educación para proveer entrenamiento sobre la equidad y asistencia técnica dentro del mayor contexto de mejoras a las escuelas. Este centro sirve al personal de las Escuelas Públicas, a los miembros de los Directorios de las escuelas, a los estudiantes, a los padres de familia y otros miembros de la comunidad en la Región X - el Noroeste (Idaho, Oregon y Washington), Alaska y el Pacífico incluyendo Samoa Americana Guam, Hawai, la Comunidad de Estados de las islas Marianas del Norte y la República de Palau.

Prohibición a la Discriminación

Ninguna persona en los Estados Unidos puede ser excluida de participar, ser negada de beneficios o estar sujeta a discriminación, basándose en su raza, color, país de origen o sexo en cualquier programa o actividad que recibe asistencia financiera federal.

Prefacio

Esta publicación *Prevenir y Combatir el Acoso en la Escuela* es el resultado de dos conferencias sobre acoso racial y numerosos talleres de "entrenando al entrenador administrador" conducido en los últimos cuatro años por el Equity Center donde el cruce de los temas de acoso racial y sexual se ha hecho por los educadores en el campo. Aunque mucha de la atención nacional ha sido enfocada separadamente en los temas de acoso racial y acoso sexual, la realidad es que cuando una forma de acoso ocurre, existe la oportunidad para que ocurra todo tipo de acoso. Si sólo se enfoca un tip de acoso, otros tipos de acoso podrian continuar sin ser objetados.

Esta guia trata el tema más amplio de acoso en las escuelas, capturando similitudes en causa de, tipo de y remedios para todas las formas de acoso y al mismo tiempo que trata los aspectos únicos y legales de acoso racial y sexual, en forma apropiada. Se espera que este material ayude al personal de las escuelas, las familias, los estudiantes y las comunidades a crear un ambiente de aprendizaje seguro y libre de prejuicios.

Nuestro agradecimiento se extiende al personal de Equity Center, a los miembros Joyce Harris y Bárbara Warren-Sams quienes suministraron la guía y revisaron esta publicación y a Fred Alcorn quien revisó la guía.

Reconocimiento especial por revisar esta guía se extiende a Patricia A. Yates, coordinadora de proyectos especiales, Oficina de Seattle, División del Oeste de la Oficina de los Derechos Civiles y a Susan Ybarra de Alcorn, consultora.

CONTENIDO

Introducción **1**
Visión General **3**
¿Qué Es el Acoso en las Escuelas? **6**
Tipos de Acoso 6
Algunos Lineamientos 9
Problemas Creados por el Acoso en las Escuelas 12
Algunas Percepciones Equivocadas 14
Implicaciones Legales 17
Estrategias para Prevenir y Remediar al Acoso en las Escuelas **18**
Visión General 18
Políticas 19
Procedimientos de Quejas y Demandas 23
Lineamientos 25
Respondiendo a los Informes de Acoso 25
Enfoque de un Distrito 27
Examine sus Acciones 28
Desarrollo y Capacitación Profesional 32
Consideraciones Curriculares 32
Consideraciones Personales para los Educadores 36
¿Qué Es lo que el Personal de la Escuela Necesitan Saber? **38**
¿Qué Es lo que las Familias y la Comunidad Necesitan Saber? **39**
¿Qué Es lo que los Estudiantes Necesitan Saber? **41**
¿Qué es el Acoso? 41
¿Cuáles Son Mis Derechos? 42
¿Qué Puedo Hacer? 42
¿Soy un Acosante? 45
¿Cómo Puedo Prevenir y Eliminar el Acoso en Mi Escuela? 45
Bases Legales **47**
Recursos y Referencias **49**

INTRODUCCION

Lo que es importante recordar para eliminar todas las formas de acoso es tratar con respeto a la familia, a los amigos y a los extraños

Cada día y en la gran mayoría de escuelas los estudiantes y el personal sufren los dolores y la indignidad de ser objeto del acoso, desde la forma escrita o el abuso verbal hasta la violencia física que en muchos casos causa serias lesiones graves o muerte. En *Hostile Hallways: The AAUW Survey on Sexual Harassment in America's Schools* (1993), una encuesta nacional de estudiantes en los grados 8 al 11, el AAUW reporta que el 80% ha experimentado alguna forma de acoso sexual *durante su experiencia escolar* con algunos de los incidentes comenzando tan temprano como el primer grado. Otro estudio (O'Neil, 1993) estima que del 20 al 25% de estudiantes están sujetos al acoso racial *durante el curso del año escolar.*

A menudo el acoso sucede delante de otras personas, tales como compañeros y personal de la escuela, sin embargo hay una tendencia a pensar que el acoso en las escuelas sucede "en otras escuelas pero no en la nuestra." Que "esto es parte del crecimiento de los jóvenes." Puede haber una preocupación acerca de este tema, sin embargo el personal y los estudiantes no están seguros de que hacer. Esta incertidumbre es el resultado de varios factores:

- El acoso sexual y racial está recientemente comenzando a ser reportado
- Los estudiantes de color son los menos probables a reportar casos de acoso por su falta de fe en el sistema judicial de los Estados Unidos
- La mayoría de estudiantes y del personal no tiene suficiente conocimiento acerca del acoso o de los varios tipos de acoso por lo tanto son los menos probables de reportar los casos de acoso
- Frecuentemente no existen procedimientos o hay una falta de conocimiento acerca de los procedimientos, para reportar el acoso en muchas de las escuelas

Ya sea basado en el sexo, la raza, el color o el país de origen, el acoso tiene muchos puntos en común. En el ambiente de la escuela donde una forma de acoso ocurre muchas veces otras formas ocurren también. Por otro lado, muchas de las soluciones a una forma de acoso trabajan también para las otras formas y ayudan a establecer un ambiente seguro y equitativo conductivo al aprendizaje. Enfocándose en el tema más amplio de acoso en las escuelas, esta guía busca ayudar a los educadores a prevenir o evitar todas las formas de acoso, y también presenta recomendaciones apropiadas específicas o soluciones.

Aunque la palabra "víctima" se ha convertido en una palabra cargada emocionalmente, esta guía usa "víctima" o "víctimas" para referirse a un individuo que ha sido o individuos que han sido sujetos al acoso. Su uso tiene el propósito de subrayar la seriedad de este tema y sus consecuencias.

Esta guía hace resaltar los temas de acoso en las escuelas, describe algunos remedios efectivos y estrategias de prevención y provee recursos adicionales. Las tres secciones sobre las que necesitan saber los empleados de las escuelas, las familias y la comunidad y los estudiantes pueden ser separadas y usadas como una unidad independiente. Todo el material puede ser reproducido mientras que el Northwest Regional Educational Laboratory se mencione en todas las copias.

VISION GENERAL

Si bien los reportes o quejas de acoso en las escuelas pueden ser raros o no existentes, esto no significa que su escuela está libre de esta conducta. De los estudiantes que reportaron haber estado sujetos al acoso en una encuesta nacional, sólo el 7% había informado a un representante de la escuela. El Centro de la Equidad en la Educación Ocupacional del estado de Nueva York señala que "las investigaciones pintan un retrato chocante de la ocurrencia generalizada de acoso de estudiante a estudiante, mucho más generalizada que en el resto de la sociedad."

El acoso en las escuelas puede ocurrir en cualquier actividad de la escuela, en los salones de clase, en los pasillos, cafeterías y en los ómnibus. Un perturbador 55% de los casos de acoso, se reporta que suceden en las salas de clase algunas veces delante de o en manos de los maestros y niños tan jóvenes como los de primer grado han sido sujetos al acoso. El acoso es un problema serio y real que afecta la efectividad académica y la autoestima de todos los estudiantes aun de aquellos que no son objeto directo del acoso. En la mayoría de los casos las encuestas sobre el acoso en las escuelas han mirado al acoso sexual y racial separadamente. Los resultados de estas encuestas son perturbadores. Por ejemplo un estudio en el ámbito nacional, en 1990 encontró que el 15% de los estudiantes del 10 grado creen que es justificable hacer comentarios negativos basados en la raza de los individuos. La oficina de Derechos Civiles recientemente investigó un caso en el cual un maestro ordenó a los estudiantes afroamericanos "mostrar a la clase como la gente negra camina" y en un caso en otra escuela donde un profesor colocó un lazo corredizo alrededor del cuello de un estudiante afroamericano y lo hizo caminar alrededor de la clase haciendo trucos.

Donde Sucede el Acoso

- En los pasadizos de las escuelas: 66%
- En las salas de clases: 55%
- En los terrenos y patios de la escuela: 43%
- En el gimnasio, las canchas de deportes o en las piscinas: 39%
- En la cafeteria: 34%
- En los ómnibus de la escuela: 26%
- En las excursiones escolares: 24%
- En las playas de estacionamiento de la escuela:18%
- En los vestidores: 18%
- En las salas de baño: 10%

Source: *Hostile Hallways: The AAUW Survey on Sexual Harassment in America's Schools*, 1993

Un estudio en 1989 de las escuelas en el Condado de Los Angeles encontró que incidentes de acoso basados en la raza, color o país de origen ocurrieron en el 37% de las escuelas estudiadas. Estudiantes afroamericanos que hacen el 14% de la población de estudiantes representaban el 29% de las víctimas.

Los hispanos (30% de la población de estudiantes) hacen el 47% de las víctimas, asiáticos y estudiantes de las islas del Pacífico (9% de la población estudiantil) fueron objeto en un 15% de los incidentes. Los estudiantes blancos hacen el 29% de la población de estudiantes, sin embargo, se atribuyen sólo el 16% de los acosos.

En 1995 un estudio de jóvenes de 13 a 19 años conducido en un numeroso distrito escolar urbano del noroeste se encontró una alta incidencia del acoso racial y sexual. Cerca del 60% de los estudiantes del octavo grado y el 43% de los estudiantes de secundaria habían recibido comentarios raciales o ataques en la escuela o en camino a la escuela o de regreso a casa . De los estudiantes del octavo grado incluidos en el estudio, los estudiantes del sudeste de Asia fueron los que más reportaron el acoso y los estudiantes afroamericanos los que menos reportaron. De los estudiantes de secundaria estudiados, los latinos fueron los que más reportaron y los del sudeste de Asia los que menos reportaron los casos de acoso. Un estudiante escribió "el odio es generalizado y la no-aceptación de todas las partes es espeluznante. "Otro resumió el clima con" el mayor problema del crecimiento es el racismo. Cada día las cosas se ponen un poquito más segregadas...."

En la encuesta de 1995 se reportó que en general el acoso sexual aunque es común ocurre menos frecuentemente que el acoso racial. 33% de los estudiantes del octavo grado y 37% de los estudiantes de secundaria indicaron que habían sido objeto de comentarios ofensivos sexuales en la escuela o camino a la escuela o de regreso a casa, sin embargo las jóvenes reportaron una mayor incidencia en el acoso sexual que los jóvenes, dos veces más para las niñas del octavo grado y tres veces más para las estudiantes de secundaria.

En un estudio de cuatro años de 225 directores de escuelas, los investigadores Charol Shakeshaft and Audrey Chan de la Universidad de Hofstra encontraron que 96% de los abusadores adultos eran profesores de sexo masculino y que el 76% de las víctimas eran las jóvenes estudiantes. Algunos de los abusadores se categorizaron como pederastas otros como adultos que usaron un mal juicio. Los pederastas se concentraron principalmente en los niños de la escuela primaria e intermedia. Se concentran principalmente en los niños vulnerables y los ponen a través de una serie de pruebas para ver si pueden confiar que ellos mantengan un secreto, así eliminando las víctimas potenciales que hablarían acerca del abuso. Los pederastas pueden cortejar a sus víctimas introduciendo lentamente el contacto físico o la pornografía en forma que entrampan a las víctimas y las hacen sentir responsables.

Muchos de los directores de escuela intervenidos descubrieron que las quejas habían sido previamente hechas contra el mismo personal de la

escuela sin que ellos hayan sido formalmente informados, en muchos casos el inculpado acosador era considerado como un profesor excelente. A menudo los profesores apoyaban al profesor inculpado—en un caso lo apoyaron hasta el momento que éste confesó que había abusado a niñas de su clase por lo menos por 8 años.

La verguenza y confusión que las víctimas sienten por haber sido acosados son resaltadas por los reportes estadísticos. En el estudio del AAUW mencionado en la introducción, 23% de los estudiantes que fueron acosados dijeron que no habían informado a nadie acerca del acoso; de los que informaron, 7% informó a un maestro; 23% a un miembro de la familia; y 63% a un amigo.

Dos grupos en nuestra sociedad son particularmente vulnerables al acoso:

MUJERES DE COLOR. Un estereotipo racial persistente describe ciertas mujeres de color como más expuestas a los avances sexuales. Este estereotipo se deriva de la persistente negativa presentación de la mujer de color en la literatura y en el cine.

TRABAJADORES NO TRADICIONALES. El acceso abierto a todos los trabajos por personas entrenadas y calificadas es un fenómeno reciente en nuestra sociedad. Ciertas ocupaciones todavía se perciben por algunas personas como más apropiadas para un determinado sexo. Mujeres y hombres que entran a ocupaciones previamente dominadas por el otro sexo pueden encontrar resistencia en la forma de acoso en el trabajo o fuera del trabajo. Las mujeres de color encuentran resistencia basada en la raza y en el sexo.

En el panfleto de 1997 *Sexual Harassment: It's Not Academic*, la Oficina de Derechos Civiles reporta que la conducta del acoso es a menudo permitida a continuar simplemente porque los estudiantes y empleados no están informados acerca de que es el acoso y como detenerlo. Sin embargo, enfrentando el acoso en las escuelas es crucial para proveer un ambiente de aprendizaje seguro para los niños de esta nación. Además OCR aconseja, cuando no se reporta o se ignora si es reportado es muy posible que el acoso continúe y que empeore, no que desaparezca. Ignorar el acoso en las escuelas puede enviar un mensaje que este tipo de conducta es aceptable o tolerado por la escuela además, en luz a las recientes investigaciones, no enfrentar el acoso puede incrementar la responsabilidad jurídica de la escuela y los administradores pueden ser responsables legalmente si ellos mantienen una práctica de indiferencia, desconsideración o encubren quejas de acoso o abuso y desaniman a los estudiantes en presentar quejas sobre esta conducta.

Un factor crucial en prevenir o detener el acoso en las escuelas es que los estudiantes, las familias y el personal de la escuela sean capaces de reconocer el acoso, de entender que es lo que se puede hacer para prevenir para que esto ocurra y saber como detenerlo si es que esto ocurre.

¿QUÉ ES EL ACOSO EN LAS ESCUELAS?

Punto de vista del Recipiente

No hace ninguna diferencia en absoluto la intención de la persona que efectúa el acoso. La persona que recibe el acoso es la que decide si esta conducta es ofensiva.

El acoso en las escuelas es un comportamiento no solicitado de una naturaleza no verbal, verbal, escrita, gráfica, sexual, o física que está dirigida a un individuo o grupo en base al sexo, la raza o el país de origen. Pero el acoso no es acerca del sexo, la raza, el color o la etnia. Es acerca de la intimidación, el control, el mal uso del poder y el intento de negar a la víctima la igualdad. Puede ser abierto o sutil, un incidente aislado o de ocurrencia repetitiva. Puede suceder entre estudiantes, entre adultos, o entre un adulto y un estudiante. Sucede a cualquier edad.

Para que este comportamiento se considere ilegal debe ser no solicitado, suceder repetidamente y causar daño. Aunque un estudiante o empleado no hable abiertamente en contra del comportamiento, o no haga una queja inmediata no significa que la conducta es bienvenida. La víctima puede pensar que objetar solo resultará en un incremento en el acoso, puede avergonzarse, estar confusa o temerosa de quejarse o resistir. También una persona objeto del acoso sexual puede participar de buena gana en esta conducta en una ocasión y decidir en ocasiones posteriores que la misma conducta ya no es aceptable.

La perspectiva importante en una disputa sobre comportamiento inaceptable es la del recipiente de este comportamiento. Esto es lo que se llama "el punto de vista del recipiente". Para los acosadores que sostienen que ellos estaban solamente bromeando o divirtiéndose una respuesta apropiada es que si hace daño no es gracioso.

En cualquier caso, la víctima no necesita sufrir mas una crisis emocional. Ahora el estándar es si el acoso interfiere o no con el trabajo o la educación de la persona. Las autoridades de la escuela pueden considerar las reacciones emocionales de la persona que se queja de estar sujeta al acoso, pero no deben requerir que la víctima demuestre angustia extrema. Es suficiente que el ambiente disminuya la efectividad educacional y desanime a las víctimas de permanecer en la institución o de aprovechar de los programas o actividades de la escuela.

Tipos de Acoso

El acoso puede ser abierto o sutil. Los lineamientos generales para determinar si ciertas acciones constituyen acoso incluyen la severidad de la conducta, que tan difundido es y la persistencia de esta conducta. Mientras que algunos tipos de acoso son determinados por la repetición de esta conducta, ciertos comportamientos escandalosos necesitan ocurrir una sola vez para ser considerados inaceptables e ilegales. El acoso muchas veces cae dentro de una de las siguientes categorías:

ACOSO ABIERTO. Incluye tales cosas como asaltos motivados por el sexo, la raza o la etnia, graffiti abusivos y vituperaciones y mofas con el propósito de denigrar. Tales incidentes pueden escalar a serios abusos, violencia o muerte.

RACISMO INSTITUCIONALIZADO. Generalmente comprende las prácticas de efectos colectivos y comportamientos que previenen a un grupo específico de realizar en su totalidad los beneficios de sus propios esfuerzos o de compartir en las oportunidades y actividades apoyadas por el público.

Contacto Físico Aceptable

No todas las conductas físicas son de naturaleza sexual. Generalmente comportamientos aceptables pueden incluir un entrenador de la escuela abrazando a un estudiante que acaba de hacer un gol o un profesor de kindergarten consolando con un abrazo a un niño que se ha raspado la rodilla.

Murray y Clark escribiendo en el *American School Board Journal*, identificaron ocho tipos de racismo que constituye racismo institucionalizado en las escuelas:

1. Actos hostiles e insensitivos
2. Sanciones drásticas contra un grupo étnico específico
3. Parcialidad en la atención: alabo en público, ayudas y aliento a un grupo
4. Parcialidad en la selección del curriculum
5. Instrucción desigual permitiendo mal comportamiento. Trabajo no objetado
6. Parcialidad en actitudes: favoritismo, "tú no eres como los otros"...
7. Omisión de dar empleo a personas de color
8. Negación de actos racistas

Los estereotipos de grupos raciales en los textos escolares o en las obras de teatro escolares crean una atmósfera que promueve el acoso y alienta formas más dañinas de comportamiento. Diferentes formas de tratar a ciertos grupos por los adultos tales como sanciones rigurosas o menores expectativas en las clases son formas de racismo institucionalizado.

QUID PRO QUO. La sumisión a un comportamiento sexual no solicitado hecha como condición de empleo o de una decisión educacional tal como el mejoramiento de una nota. Quid pro quo es fácil de reconocer pero aun, un incidente aislado constituye acoso sexual. En el caso de un adulto y un estudiante el quid pro quo puede suceder aun si el estudiante parece ser parte complaciente.

AMBIENTE HOSTIL. En este caso el comportamiento tiene el propósito o efecto de crear un ambiente de trabajo o aprendizaje intimidante, hostil u ofensivo. Al igual que el racismo institucionalizado un ambiente hostil es sutil. Generalmente debe envolver muchas, variadas y frecuentes ocurrencias. Las escuelas pueden ser hechas responsables por un ambiente hostil porque las escuelas deben controlar el ambiente educacional. Generalmente, cuatro elementos deben de estar presentes para hacer a un distrito legalmente responsable por un ambiente hostil:

1. El acoso debe estar basado en el sexo, la raza o el color de la persona.
2. La víctima no invita el comportamiento y este comportamiento no es bienvenido por la víctima.
3. El comportamiento es suficientemente severo o dominante que altera las condiciones del clima de la escuela (un incidente aislado no significa un ambiente hostil; sin embargo las escuelas están obligadas a aconsejar a los perpetradores que esa conducta es inapropiada e inaceptable).
4. El distrito escolar debe saber o debería haber sabido sobre el acoso y dejó de tomar una acción de remedio pronta y efectiva. Normalmente, la víctima debe de haber hecho la queja a un oficial de la escuela responsable. Sin embargo las escuelas pueden recibir notificaciones de acoso en una variedad de formas, incluyendo:

- El estudiante presenta una queja
- El estudiante se queja a un profesor, quien a su vez notifica a la administración
- El estudiante, uno de los padres u otro individuo contacta al director de la escuela, la policía de la escuela o el oficial de la acción afirmativa
- Un empleado responsable es testigo y reporta el acoso
- La escuela recibe información indirecta por un miembro del personal de la escuela o de la comunidad educacional o de los periódicos
- Por medio de un volante colocado en la escuela o distribuido en un evento escolar

Sinónimos de Acoso

Asediar: Hacer a alguien ansioso,cercar, hostigar

Fatigar: cansar, agotar, consumir

Dañar: lastimar, lesionar, maldecir, crucificar, torturar, amenazar

Intimidar: acobardar, imponer aporrear, amedrentar, fastidiar, desmoralizar

Atormentar: molestar irritar, provocar, disturbar

Vejar: molestar, irritar

Persecución: seguir implacablemente

Algunos Lineamientos

A causa de la complejidad de la definición de acoso y las diferencias en las reacciones individuales a varios comportamientos es casi imposible preparar una lista completa de todos los comportamientos inaceptables, sin embargo, comportamientos inaceptables pueden ser categorizados en tres grupos:

- Comportamientos que son claramente inaceptables: asalto físico, tocar los genitales de alguien; insultos difamatorios repetitivos; bloquear el camino de alguien; acechar; e insultar
- Comportamiento que es ofensivo a algunas personas pero no a otras: bromas, palabras y burlas
- Comportamiento que puede o no ser ofensivo dependiendo en como se ejecutan; tocar, dar cumplidos e invitar a alguien a salir

Los miembros del grupo del acosador tienden a ver muchos de estos comportamientos como relativamente inocentes o benignos. Miembros del grupo afectado, sin embargo, experimentan estos comportamientos como parte de un ambiente que es derogatorio y dañino.

¿Es Hostil?

Para determinar si un ambiente hostil existe considere si la víctima ve el ambiente como hostil, si es razonable para la víctima ver el ambiente como hostil y considere todas las circunstancias pertinentes incluyendo:

- La naturaleza de la conducta
- Que tan a menudo esta conducta ocurre
- Cuanto tiempo ha continuado esta conducta
- La edad de la víctima
- Si la conducta ha afectado en forma negativa la educación del estudiante o el ambiente educacional
- Si el supuesto acosador ha estado en una posición de poder sobre la persona sujeta al acoso
- El número de los supuestos acosadores
- La edad del supuesto acosador
- Donde el acoso ha ocurrido
- Otros incidentes de acoso en la escuela que envuelvan al mismo estudiante o a otros estudiantes

Para determinar si es razonable que la víctima vea el ambiente como hostil use "el estándar de una persona razonable": si una persona razonable de la misma raza o color podría ver este comportamiento como acoso o si una persona razonable del mismo sexo podría ver este comportamiento como acoso.

El Acoso Puede Ser Muchas Cosas

El acoso es una conducta no solicitada de una naturaleza no verbal, verbal, escrita, gráfica, sexual, o física que está dirigida a un individuo o a un grupo debido a su raza, color, sexo o país de origen. La política de OCR para investigar los incidentes raciales y de acoso incluye un análisis de la severidad, cuan dominante es y la persistencia del comportamiento. Específicamente acoso puede ser:

- Insultos
- Expresiones de menosprecio racial, sexual o étnico
- Bromas raciales, sexuales o étnicas
- Escritos en las paredes de una naturaleza racial, étnica o sexual
- Peleas o asaltos motivados por la raza o etnia de los estudiantes
- Asalto sexual o violación - actual, atentado o amenaza
- Llevando las discusiones a tópicos sexuales insinuaciones sexuales o historias sexuales; preguntando sobre fantasías, preferencias o historias sexuales
- Vandalismo
- Miradas o gestos no solicitados (por ejemplo, tocar intencionalmente, acercarse demasiado, bloquear en una esquina o pellizcar)
- Cartas o llamadas telefónicas repetidas no solicitadas
- Materiales de naturaleza racista o sexual
- Mostrando o distribuyendo dibujos, pinturas o escritos explícitamente sexuales, raciales o denigrantes
- Presiones por favores sexuales
- Mintiendo o difundiendo rumores acerca de la vida personal de un individuo
- Comentarios sobre la anatomía o la presencia de una persona; preguntas persistentes acerca de la vida personal, social o sexual
- Dando regalos personales no solicitados: andar rodando alrededor de una persona
- Haciendo gestos con las manos de tipos sexista o racista o a través de movimientos del cuerpo
- Difundiendo rumores acerca de la clasificación de otros estudiantes con relación a su desempeño o actividad sexual
- Fijar la vista descaradamente en una forma sexual provocativa
- Fijar la vista descaradamente con el propósito de intimidar o degradar por razón de raza o color

El Acosador Puede Ser Joven

- Un estudio hecho por el Anti-Defamation League y la Universidad de Berkeley en California encontró que "a la edad de 12 años los niños ya han desarrollado una lista completa de estereotipos acerca de los grupos étnicos raciales o religiosos en la sociedad." Los niños menores son conscientes de como los otros no son como ellos son.
- En 1993 la Oficina de Derechos Civiles encontró que en una escuela del distrito de Eden Prairie, en Minesota una estudiante del segundo grado y otros siete estudiantes habían sido acosados. "El hecho que ninguno de los niños o las niñas era suficientemente maduros para darse cuenta de todos los significados y matices del lenguaje que se usó, no niega una decisión que el acoso sexual había ocurrido", la Oficina de Derechos Civiles encontró. En este caso no hay ninguna duda que aún la más joven de las niñas entendió que el lenguaje y la conducta que se usaron fueron expresiones de hostilidad hacia ellas en base de su sexo."
- Investigaciones hechas por National Center for Prevention and Treatment of Child Abuse and Neglect encontraron que el 25% de 1600 transgresores sexuales dijeron que empezaron a abusar a otros niños antes de la edad de 12 años y 200 centros de tratamiento de transgresores sexuales en los Estados Unidos trata a niños menores de 10 años.

No es un Rito de Juventud

A pesar de que las investigaciones indican los efectos dominantes y debilitantes del acoso en las escuelas, algunos maestros, administradores, miembros de la comunidad y estudiantes todavía piensan que los ejemplos son simplemente bromas de niños o amedrentaciones, una parte normal del crecimiento o el síndrome de que los niños serán siempre niños.

El público está más y más consciente del acoso, los padres están invocando el Título IX de la Enmienda de la Educación de 1972 y el Título VI del Acto de Derechos Civiles de 1964, y las cortes están incrementado su política de poner un límite a este tipo de conducta.

Indicaciones de un acoso no expresado

Un aumento de ausencias

Una disminución en la productividad

Quejas de personalidado en la conducta

Depresión

Ansiedad

Todavía en muchos casos las escuelas no están reaccionando apropiadamente, el estudio Secrets in Public: Sexual Harassment in Our Schools, del Wellesley College's Center for Research on Women y el NOW Legal Defense and Education Fund, encontró que cerca del 40% de 4,200 muchachas entrevistadas dijeron que eran diariamente acosadas sexualmente en la escuela. Aun cuando informaron a un maestro o administrador acerca del acoso nada sucedió en un 45% de los incidentes reportados.

La división entre el amedrentamiento y el acoso en las escuelas atribuido sexo, la raza o el color o el país de origen puede ser confuso, el amedrentamiento y el acoso no son lo mismo. El acoso envuelve el uso del sexo, la raza , el color o el país de origen para diferenciar el poder. Los niños menores quizás no entiendan las palabras y el comportamiento

en la misma forma que los estudiantes mayores, pero ellos entienden el poder o impacto que las palabras y la conducta tiene en las personas objeto de abuso.

Y además del daño a las víctimas del acoso en las escuelas otros también son afectados. Si los adultos permiten que este tipo de comportamiento vaya sin control y sin castigo, los estudiantes pueden creer que este tipo de comportamiento es permitido.

En el caso de acoso sexual puede haber confusión si este comportamiento es coqueteo o acoso. Para determinar cual es debe preguntarse si este comportamiento:

COQUETEAR	**ACOSO**
Se siente bien	Se siente mal
Es un elogio	Es degradante
Es bienvenido	No es bienvenido
Hace a una persona feliz	Hace a uno sentirse triste o enfadado
Aumenta la autoestima	Daña la autoestima

Problemas Creados por el Acoso en las Escuelas

El impacto del acoso en el progreso educacional del estudiante en el logro de sus metas futuras puede ser significativo y no debe ser menospreciado. En el panfleto de 1997, la oficina de Derechos Civiles aconseja que como resultado del acoso un estudiante puede :

- Tener problemas de aprendizaje
- Dejar las clases o abandonar la escuela para siempre
- Perder la confianza en los oficiales de la escuela
- Aislarse
- Temer por su seguridad personal
- Perder autoestima

La Sociedad Americana de Psicología en *Violence and Youth: Psychology's Response (1993)*, escribe que prejuicios y discriminación dañan la confianza en si mismo y la autoestima de aquellos que fueron discriminados y sienta las bases para el odio, el descontento y la violencia. Cuando la disensión ocurre entre estudiantes, el acoso puede ser la causa.

¿Cómo Se Siente?

Las personas que son objecto del acoso pueden sentirse confundidas, culpables impotentes, enojadas, asustadas, desesperadas, intimidadas y solas. Pueden pensar: Yo no puedo creer que esto está sucediéndome. ¿Por qué yo? ¿Qué hice? Te odio por lo que estás haciendo. Si yo digo algo todos creerán que estoy loco.

En el estudio de la AAUW sobre acoso sexual, el 23% de las víctimas del acoso sexual reportaron que no querían ir a la escuela como consecuencia de esto; 24% dijo que el acoso ha causado que se queden en la casa o que no vayan a clase; 12% pensó en cambiar de escuela; y el 3% cambió de escuelas.

Estar acosado puede hacer que un estudiante restrinja sus actividades para evitar acosos adicionales, llegando al extremo de dejar los deportes u otras actividades extracurriculares, cambiando el camino a la escuela y aun evitando a sus amigos.

La tensión racial, incluyendo el acoso, muchas veces lleva al aislamiento racial y cultural de grupos dentro de las escuelas. En el estudio *Cooperative Learning Multicultural Functioning and Student Achievement* (1990) Parrenas y Parrenas señala que

> "el problema de las pobres relaciones raciales entre los estudiantes es progresiva: cada año escolar los estudiantes escogen menos amigos fuera de su grupo étnico o cultural... Al final de la escuela primaria empiezan a segregarse dentro de su propia raza. Divisiones raciales y las tensiones se incrementan a través de la escuela intermedia, culminando con la secundaria donde los estudiantes se aislaron completamente de los otros grupos raciales. De un modo u otro hay apariencia de pandillas raciales y hay tensión racial."

Para una sociedad multicultural como la nuestra, este aislamiento de los grupos raciales o culturales tienen efectos negativos más trascendentales y se manifiesta en el sitio de trabajo.

Para algunos estudiantes el acoso tiene serias consecuencias para su autoestima. El 48% de todos los estudiantes entrevistados en el estudio de la AAW dijeron que ellos estaban muy enfadados o algo tanto enfadados como resultado del acoso, el 70% de las muchachas comparadas con el 24% de los jóvenes se sintieron de esta forma.

Efectos Potenciales del Acoso

- Depresión, ansiedad, conmoción negación
- Ira, miedo, frustración, irritabilidad
- Inseguridad, verguenza, sentimientos de traición
- Confusión, sentimientos de incapacidad
- Humillación, timidez, baja autoestima
- Culpabilidad, auto censura, aislamiento
- Dolores de cabeza
- Letargo
- Problemas gastrointestinales
- Reacciones dermatológicas

- Fluctuaciones en el peso
- Perturbaciones en el sueño, pesadillas
- Fobias, reacciones de pánico
- Problemas sexuales
- Reducción en el rendimiento académico o en el trabajo
- Ausentismo
- Dejar el trabajo o la escuela
- Cambios en la carrera
- Pérdida de empleo o de promoción

Algunas Percepciones Equivocadas

Todos hemos sido criados y socializamos en un ambiente lleno de prejuicios y podemos sin quererlo demostrar actitudes y comportamientos parciales. Comportamientos que constituyen el acoso y que a menudo son tan habituales y han sucedido por mucho tiempo sin ser objetados, que no nos damos cuenta que estos comportamientos y actitudes ya no son tolerados y que personas sujetas a este comportamiento tienen derechos y formas de remediar la situación. Además, dejar que tales actitudes sucedan sin objetarlas puede permitir el desarrollo de un clima conductivo al acoso. Algunas de las más comunes malas percepciones son:

Los individuos a veces invitan al acoso por la forma que actuan o se visten.

Nadie invita el abuso o el acoso. El punto principal es que los individuos deben ser responsables en su totalidad por su propio comportamiento. La forma como se viste una persona o sus acciones no pueden ser usadas como excusa por otra persona para un comportamiento abusivo.

El hablar sobre el acoso incita a las personas a elevar falsas quejas y juicios

Aún cuando las quejas son verdaderas, las víctimas muchas veces son renuentes a proceder con una queja porque al hacer esto se exponen a mas daños y humillaciones. Además, los administradores no deben tomar ninguna acción oficial hasta que la investigación de una queja se haya completado. La persona acusada tiene todos los derechos de la ley. Los estudiantes y los empleados deben ser entrenados para entender que acusaciones falsas intencionales no serán toleradas y aquellos que eleven tales quejas recibirán la acción disciplinaria apropiada.

Comportamientos Propios de los Cuales Hay que Estar Alerta

Acciones discriminatorias

Sanciones rigurosas para miembros de ciertos grupos raciales o étnicos, o de cierto sexo

Parcialidad positiva (elogios, ayuda, incentivo)

Parcialidad en la selección del curriculum

Negación de las acciones racistas, sexistas o etnocentristas

El acoso es usualmente lo que dice una persona contra lo que dice otra

Es posible que una queja pueda ser presentada sin tener evidencia que la corrobore, tales como un testigo. En este caso el investigador debe escuchar con mucho cuidado un reporte completo de las dos partes: el demandante y el acusado. Si ambas personas son creíbles, puede que el investigador no tenga otra opción que recordarles a ambos, no como advertencias disciplinarias sino como información, de las leyes y políticas que prohiben el acoso. Es posible sin embargo que el investigador tome decisiones acerca de quien está diciendo la verdad y aun que imponga castigos basados en discrepancias en las historias y en el historial de los individuos envueltos. El investigador debe hacer informes registrando claramente las razones de las acciones que tome.

Si veo el acoso de estudiante a estudiante, pero nadie se queja, yo no tengo nada que hacer con eso.

El silencio es consentimiento implícito. Uno de los estándares usado para determinar si una institución es responsable ante la ley, es si la institución supo o debería haber sabido que comportamientos ilegales estaban ocurriendo. El personal de la escuela tiene la obligación legal y ética de proteger a los estudiantes que son sujetos a comportamientos ilegales y la intervención del personal de la escuela debe de ser apoyados por la administración. La víctima puede sentirse demasiado intimidada para quejarse o puede que no se dé cuenta que ella o él no tiene que soportar este trato.

Esto es sólo una parte normal del crecimiento—después de todo los niños serán siempre niños.

Causarle a alguien daño intencionalmente no es ni normal ni natural. Disculpar el acoso diciendo "los niños serán siempre niños" libra a los perpetradores de su responsabilidad y no toma en cuenta a los que están envueltos en comportamientos inaceptables.

El que se queja, cuando le toman el pelo a alguien, no tiene sentido del humor

Es posible que algunos de los comportamientos pueda ofender a algunas personas y no a otras. Para que el idioma, las bromas y el tomar el pelo puedan definirse como acoso "causando daño", tendrían que suceder repetidamente, esto es convertirse "un comportamiento continuo", a menos que los comentarios sean particularmente graves. El estándar de la persona razonable, la mujer razonable o el estudiante razonable puede ser usado para evaluar estas quejas. Lo que se hace con intención de broma o de tomar el pelo inocentemente puede que no sea recibido de esta forma. La perspectiva que cuenta es la de "la persona sujeta a este comportamiento".

Restringir las bromas y el tomar el pelo nos va a llevar un ambiente de aprendizaje y trabajo sin humor y aburrido

Las políticas contra el acoso están dirigidas a conductas repetidas no solicitadas no a las relaciones amigables entre trabajadores o estudiantes. La interacción social es mutuamente agradable, es correcta siempre y cuando no interfiera con el trabajo o con el aprendizaje y que no ofenda a otros. El propósito de una política en contra del acoso es eliminar las interacciones ofensivas e ilegales, no todas las interacciones sociales.

Si un estudiante le dice a un adulto responsable que él o ella esta siendo sujeto al acoso pero suplica que no se haga nada acerca de esto, esta persona no tiene que reportar la queja

El adulto está en la posición delicada de tomar un curso de acción que no le haga perder la confianza del estudiante y al mismo tiempo detener el comportamiento que le está causando daño al estudiante y que proteja al adulto y a la escuela contra las responsabilidades de la ley. El adulto debe:

- Oír la historia completa del estudiante
- Informar al estudiante que si este comportamiento ocurre es ilegal y que la escuela está requerida a intervenir
- Informar al estudiante de las opciones de remedio
- Buscar el permiso del estudiante para consultar con sus padres o tutores y después de obtenerlo, consultar con ellos
- Hacer un registro completo de la queja
- Reportar la queja a un administrador de la escuela
- Informar al estudiante que no será tomada ninguna acción sin su conocimiento
- Concertar visitas semanales para ver como le va al estudiante
- Mantener informes de cada visita

El administrador debe inmediatamente reunir toda la información y tomar la acción apropiada. El administrador debe de considerar el emitir un recordatorio general a todo el personal y estudiantes señalando que el acoso es una violación de la política de la escuela y una violación de la ley y será castigado severamente.

Implicaciones Legales

El acoso en las escuelas es una violación del Título VI y el Título VII del Acto de Derechos Civiles de 1964 y del Título IX de la Enmienda de la Educación de 1972 (Bases Legales, vea página 47). Las escuelas son responsables por las acciones ilegales de las que tienen conocimiento o que deberían tener conocimiento y están obligadas a prevenir el acoso en la escuela causado por cualquier persona. Esto significa que los distritos deben reaccionar al acoso de estudiantes y empleados causado por empleados, no empleados y estudiantes.

La ley federal requiere que las escuelas tengan políticas en contra de la discriminación racial y sexual y que notifiquen a los empleados, estudiantes y padres de familia de esta política. Su acatamiento incluye la implementación y seguimiento de esfuerzos que fomenten la prevención de la discriminación racial y sexual. Bajo el Título IX las escuelas también están requeridas a adoptar y a publicar procedimientos de quejas para resolver las quejas de discriminación, incluyendo el acoso. Además las escuelas están requeridas a tener por lo menos una persona responsable para coordinar los esfuerzos para cumplir con el título IX.

Si una escuela encuentra que ha habido acoso, la obligación es detenerlo y asegurarse que no se repita de acuerdo al Departamento de Educación de los Estados Unidos. Esto significa el término de cualquier quid pro quo, la eliminación de un ambiente hostil, prevenir que el acoso ocurra nuevamente y cuando sea apropiado remediar los efectos en los estudiantes que han sido acosados.

El reducir los efectos del acoso requiere buen discernimiento y sentido común, aconseja la Oficina de Derechos Civiles. Para un estudiante mayor una acción apropiada puede significar la suspensión de la escuela. Para un niño joven los pasos más apropiados podrían ser una discusión sobre el respeto a los demás.

ESTRATEGIAS PARA PREVENIR Y REMEDIAR EL ACOSO EN LAS ESCUELAS

¿Qué riesgos vas a tomar para hacer un cambio en el clima de tu escuela?
-Charles Moose, Jefe de la Policía de Portland

Visión General

Adoptando fuertes medidas preventivas es a menudo la mejor forma de enfrentar el problema del acoso en las escuelas. Como un mínimo tales medidas deben incluir:

- Fuertes procedimientos y políticas bien publicados
- Entrenamiento para todos los empleados del distrito escolar
- Informar a los estudiantes, padres de familia y a los miembros de la comunidad sobre lo que constituye el acoso, la intolerancia por parte del distrito de cualquier forma de acoso y las consecuencias del acoso y los remedios disponibles para las víctimas del acoso
- Estrategias en las clases y en el curriculum para establecer y reforzar actitudes y acciones de equidad

Prevenir el acoso requiere saber que constituye el acoso, que acciones tomar y cuales son sus raíces.

Otras consideraciones incluyen:

- Crear una coalición de profesores y estudiantes para guiar e implementar este enfoque.
- Formar relaciones con los proveedores de servicios a la comunidad. Invitar a grupos de la comunidad local a hacer presentaciones y a conducir talleres para profesores y estudiantes. Crear un directorio de personal local disponible a través del distrito.
- Desarrollar una relación fuerte con la comunidad. El apoyo de la familia y la comunidad es crítico para el éxito de cualquier esfuerzo para reducir el acoso. Un manual dirigido a los padres de familia puede ayudar a reducir la preocupación de ellos e incrementar su apoyo.
- Usar la educación multicultural como herramienta para crear un ambiente de aprendizaje y trabajo libre de acoso.

Además, cada uno de nosotros necesita revisar periódicamente nuestras propias actitudes y prejuicios. Para superar prejuicios no reconocidos dentro de nosotros mismos, mantenga en mente la siguiente lista:

- Mejore su habilidad en la comunicación. Escuche. Ponga a prueba el entendimiento—entre Ud. y otros. Ajústese a los estilos de comunicación de otros.
- Respete las diferencias.

- Recuerde que cuando los malos entendimientos ocurren, una diferencia en las formas de comunicación puede ser el problema.
- Use lenguaje que fomente la confianza y la unidad.
- Evite las bromas, palabras inapropiadas, o usar malas palabras.
- Sea honesto acerca de la falta de conocimientos específicos acerca de otras culturas.

¿Hay alguna ocasión en la cual su comportamiento pueda ser visto como acoso?

- Ponga atención como otros ponen atención a lo que Ud. dice o hace.
- No asuma que a sus compañeros o compañeros de trabajado les agrada escuchar comentarios sobre su apariencia, oír bromas o comentarios orientados sexualmente o racialmente, ser tocados, ser mirados fijamente o que le hagan proposiciones.
- Piense acerca del impacto de lo que Ud. dice y hace en las actitudes de la otra persona hacia su trabajo, rendimiento y autoestima.
- Hable a sus amigos íntimos o a los miembros de su familia acerca de las experiencias que puedan haber tenido con el acoso sexual o racial. Cuando las personas describen la vulnerabilidad, la incapacidad o la furia que experimentaron como recipientes del acoso relacione estos sentimientos a las experiencias que Ud. ha tenido.
- Si Ud. es un líder o supervisor, no asuma que los individuos que trabajan para Ud. le informaran si ellos se ofenden o se sienten acosados por lo que Ud. hace. Recuerde que uno de sus empleados puede estar "sonriendo por afuera pero por dentro no sabe donde meterse" simplemente porque Ud. es el jefe.

Recuerde que el acoso es en contra de la ley. Decisiones recientes de las cortes han resultado en que ambos organizaciones e individuos han pagado fuertes multas.

Políticas

Los estudiantes, los padres y empleados deben estar familiarizados con la política y los procedimientos del distrito contra el acoso y las escuelas deben colocar copias de estas en lugares importantes. Entrenamientos internos anuales, asambleas y reuniones de la comunidad deben de realizarse con los estudiantes, empleados y la comunidad para revisar las políticas y procedimientos y el distrito debe mostrar dedicación para prevenir y eliminar todas las formas de acoso. También el distrito debe tener los procedimientos listos para asegurarse que todos los nuevos empleados estén informados totalmente de las políticas distritales contra el acoso.

Usando una fuerte y bien publicada política, en que las víctimas se sientan cómodas, es crucial para prevenir el acoso en las escuelas. Además, designando a un administrador de alto nivel para controlar y

asegurar el cumplimiento de las leyes relacionadas con el acoso enfatiza la seriedad con la cual el distrito ve el acoso. Algunos elementos de una política fuerte contra el acoso son:

- Lineamientos que ayudan a explicar que constituye el acoso
- Ejemplos de conductas que podrían ser acosos
- Consecuencias del comportamiento del acoso
- Nombres de personas—incluyendo por lo menos un hombre y una mujer en cada edificio a quien las víctimas pueden ir cuando se sienten que han sido sujetas al acoso
- El tiempo aproximado que se demorarán las investigaciones de las quejas
- Consecuencias cuando un miembro del personal no responde a una queja
- Como estarán involucrados los padres de familia
- Que tipo de ayuda existe para las víctimas y para los transgresores

Políticas para Remediar el Acoso

■ En respuesta a la preocupación de los padres de familia sobre la forma como se manejaron dos notorios incidentes de acoso racial en una escuela secundaria local y de las acusaciones de tratamientos diferentes a los estudiantes de color, un distrito del Estado de Washington organizó un grupo de trabajo con el objeto de fomentar la diversidad en las escuelas y desarrollaron un plan de diversidad de 70 páginas para el distrito. El plan desarrollado con el apoyo sustancial de la comunidad incluye estas características importantes: Un programa "OMBUDS" que investiga las quejas de discriminación y acoso; un sistema de informes y registros de los casos de disciplina ; capacitación anual para todo el personal sobre las políticas de no tolerancia del distrito en relación al acoso racial y la discriminación; análisis de la baja representación de los estudiantes de color en los programas para estudiantes de buenas calificaciones y para estudiantes dotados; y un proceso de evaluación que asegure la diversidad en el curriculum de las escuelas.

■ En 1993 en un acuerdo judicial entre la Oficina de Derechos Civiles y un distrito escolar en California, el distrito tuvo que desarrollar una política formal para el manejo de las quejas de acoso racial y la forma de disciplinar a los ofensores; y tuvo que nombrar un administrador que haga el seguimiento a los casos o problemas raciales, organizar capacitación para el personal y nombrar un grupo de trabajo con el propósito de estudiar las relaciones raciales en el distrito. Esto se hizo en respuesta a las acusaciones que un ambiente racial hostil existía en las escuelas.

■ Aunque la Eden Prairie Scool District en Minnesota tenía políticas y procedimientos prohibiendo el acoso sexual, el personal de la escuela no las entendió y no las aplicó. Cuando los incidentes ocurrieron—los muchachos llamaron a las muchachas con nombres despectivos sexuales y las intimidaron físicamente además de otras cosas—El personal del distrito trató de llamar esta conducta "actos inapropiados" no acoso sexual. La Oficina de Derechos Civiles decidió que esta conducta era en realidad acoso.

Como publicar la política sobre el acoso

La Oficina de Derechos Civiles recomienda los siguientes pasos para publicar una política contra el acoso y los procedimientos de quejas:

1. Publique la política y procedimientos de quejas como documentos separados y haga que sus copias estén disponibles en varias publicaciones en la escuela.
2. Incluya la política y un resumen de los procedimientos en las principales publicaciones de la escuela
3. Identifique individuos que puedan explicar como funcionan los procedimientos
4. Designe a un empleado con profundo conocimiento legal sobre los temas del acoso y los procedimientos de quejas de la escuela, como el investigador de quejas.

Sugerencias para implementar una política sobre el acoso

- Informar a los estudiantes sobre el acoso, tipos de conducta de acoso, las prohibiciones y sanciones del distrito, y como responder si se está sujeto al acoso
- Informar a los padres de familia que el distrito tiene políticas contra el acoso racial y sexual y lo que ellos deben hacer cuando sus hijos son objetos del acoso
- Informar a la comunidad que el distrito no tolerará el acoso
- Capacitar a los maestros a reconocer, proveer y atacar el acoso. Tener sesiones de información en cada escuela. Enfocar el problema general del acoso entre compañeros, que es lo que los datos de las investigaciones dicen acerca del acoso entre compañeros; implementar un currículum y recursos suplementarios para enseñar a los estudiantes conductas apropiadas; políticas y sanciones; y lecciones demostrativas para los estudiantes.
- Capacitación puede ser necesaria para ciertos empleados tales como consejeros, enfermeras y los trabajadores sociales—quienes pueda ser que tengan que ver más con el problema del acoso. Los subdirectores son las personas que tendrán que implementar más las acciones y también necesitarán capacitación adicional en como implementar esta política. Los supervisores necesitarán capacitación suplementario en como discutir temas sensibles con los empleados y como confrontar a los sospechosos de abuso.
- Seguimiento a todas las capacitaciones con actualizaciones periódicas, observaciones y retroacción.

Procedimientos de Quejas o Agravios

Además de una política contra el acoso, los distritos escolares deben tener procedimientos específicos que traten el acoso (Las regulaciones del Titulo XI requiere que las escuelas tengan procedimientos de quejas aplicados a todas las formas de discriminación sexual.) Los procedimientos de quejas son a menudo un método efectivo de prevenir y enfrentar este problema.

Elementos en los procedimientos de efectuar quejas incluyen:

1. Información sobre los procedimientos debe ser dadas, incluyendo donde las quejas pueden ser presentadas, a los estudiantes, padres y empleados
2. Investigadores imparciales deben ser asignados a las quejas
3. Las partes envueltas deben tener la oportunidad de presentar testigos y otra evidencia.
4. Plazos fijos para los pasos más importantes en el proceso de queja
5. Notificación de los resultados de las quejas debe darse a las personas involucradas
6. Asegurar que la escuela tomará los pasos necesarios para prevenir la reaparición de cualquier tipo de acoso y que cuando sea apropiado corregir sus efectos en el demandante y en otros.
7. Prohibición de todo tipo de represalias por elevar una queja o participar en una investigación o pedir información (un requisito legal bajo la ley federal)

Además muchas escuelas encuentran procedimientos de quejas que son aún más efectivos si:

- Suministran una oportunidad para apelar las decisiones o los remedios
- Incluyen una manera formal e informal para resolver las quejas
- Mantienen a los estudiantes informados del estado de su queja
- Incluyen una garantía que falsos reportes no serán tolerados identificando castigos por cualquier violación

Preguntas que Deben Hacerse a Alguien que Está Reportando un Caso de Acoso

1. ¿Quién lo hizo?
2. ¿Cuándo sucedió?
3. ¿Dónde sucedió?
4. ¿Qué hizo la persona específicamente?
5. ¿Cuál fue su reacción?
6. ¿Cuál fue la reacción del acosador?
7. ¿Hubieron algunos testigos?
8. ¿Te ha sucedido antes algo así?
9. ¿Qué acciones deberíamos tomar para resolver esta situación a tu satisfacción?

Preguntas a Considerar

Cuando se desarrolla o evalúa un procedimiento de queja del acoso la oficina de Derechos Civiles sugiere estas preguntas:

- ¿Es el procedimiento suficientemente flexible para acomodar un rango amplio de todos los tipos de acoso?
- ¿Puede un estudiante ser acompañado por un amigo o consejero a través del proceso de queja?
- ¿Provee el procedimiento de queja una oportunidad para una consulta informal y cuando sea apropiado una resolución informal antes de elevarse a un procedimiento formal?
- ¿En el proceso después de un contacto inicial tiene el demandante: control a las acciones futuras de la institución y la oportunidad para participar en el proceso de decisiones en relación al método en que se resuelva el caso?
- ¿Es el procedimiento de quejas creíble para los constituyentes y está diseñado a servir?
- ¿Son las personas envueltas en el proceso de quejas, personas de autoridad, credibilidad y sensibilidad
- ¿Provee el procedimiento de quejas una investigación independiente e imparcial que produce descubrimientos persuasivos basados en investigaciones exhaustivas, revisiones cuidadosas y oportunidades para apelar?
- ¿Se hace todos los esfuerzos para proteger la confidencialidad de los involucrados?

- ¿Son los derechos y reputaciones de ambos, el demandante y el acusado, protegidos?
- ¿Es la oportunidad para represalias y venganzas minimizada?
- ¿Hay plazos fijos en el procedimiento para investigar y resolver una queja?
- ¿Es posible una exhaustiva investigación y remedios a tiempo, posibles dentro del tiempo previsto?
- ¿Incluye el procedimiento de quejas, remedios apropiados para el demandante y acción institucional correctiva cuando se encontró que el acoso existe?
- ¿Se incluye el procedimiento provisiones para el control de calidad, seguimiento, preservación de la documentación y extracción de datos?

Lineamientos

Además de una política fuerte y procedimientos efectivos de queja los distritos deben establecer lineamientos claros para los estudiantes y empleados acerca de comportamientos apropiados e inapropiados. Empleados y profesores deben entender claramente los tipos de comportamiento y los límites de contacto físico en sus relaciones con los estudiantes. Para establecer lineamientos claros para el comportamiento apropiado las escuelas deben:

- Adoptar/desarrollar y entregar un currículum que defina comportamientos apropiados e inapropiados (ver Referencias y Recursos)
- Comunicar los procedimientos para reportar comportamiento inapropiado
- Capacitar a todos los empleados a confrontar efectivamente y reportar el acoso

Respondiendo a los Reportes del Acoso

Los diás "del espectador inocente" no existen. Como un distrito responde al acoso demuestra el compromiso del distrito a prevenir y erradicar el acoso. Las escuelas deben de tomar todas las quejas sobre el acoso seriamente e investigar las quejas prontamente, exhaustivamente y consistentemente con las políticas y procedimientos. Informar a la víctima que ignorar el acoso no es apropiado. Las Cortes no han decidido específicamente que tan severo o dominante el acoso debe ser para que se tome acción. Puede ser suficiente de que la salud emocional de la víctima, su sentido de seguridad o su autoestima sean afectados negativamente para que él o ella tenga un recurso legal. Considere el comportamiento alegado o circunstancias desde el punto de vista de la víctima.

Cuando el acoso es identificado los oficiales de la escuela deben actuar rápidamente y decisivamente para detener el acoso, castigar a los ofensores y proveer los remedios que la víctima o víctimas necesiten. Si un estudiante o padre reporta un caso de acoso, explicar los procedimientos de queja del distrito y ofrecer al estudiante o padre la oportunidad de usarlos.

Barreras al reporte del acoso

Inseguridad sobre que cosa es.

Miedo a las represalias

Culpabilidad por haberlo provocado de alguna forma

Miedo de ser acusado por provo carlo

Maldispuesto a hacer daño a sus compañeros o alguna autoridad

Tener miedo de no ser creido o ser ridiculizado

Evitar conflictos

Miedo de tomar acción por algo que uno no está preparado

Aún antes de que se complete una investigación puede ser necesario tomar pasos provisionales. Si es aplicable, reporte el acoso a los oficiales de la Ley, separe a los estudiantes o permita que la persona que se queja del acoso sea transferida a otra clase. Prevenga a que se hagan público los nombres de los envueltos, con excepción cuando sea necesario, para descubrir que ha sucedido. Ponga atención a todas las garantías procesales o a otros derechos de los acusados, pero asegúrese que estos no interfieran con las protecciones que provee la ley al demandante. Todos los detalles de los incidentes y acciones tomadas por la escuela deben ser registradas exhaustivamente.

Es esencial asegurar que no vendrán daños hacia los estudiantes por reportar incidentes; tome los pasos para prevenir represalias por cualquier persona. Informe al demandante que la ley prohibe las represalias y reasegure al estudiante que la escuela tomará una fuerte reacción si esto sucede.

Un estudiante puede requerir confidencialidad o pedir que este asunto no continúe. Sin embargo la escuela debe considerar si el presunto acoso puede afectar a otros estudiante y si es así puede necesitar tomar acciones preventivas para proteger a estos estudiantes de ser acosados. Como un mínimo la escuela debe registrar el incidente de tal manera que ofensores que repiten sus abusos pueden ser identificados y se púeden tomar acciones contra ellos si es necesario. Cuando se recibe un reporte de figura de acoso todos los empleados de la escuela deben de tener en mente:

- No se debe acusar al estudiante o cuestionar sus motivos. El acoso puede ser creído o ser difícil de reportar. Es equivocado e ilegal y la ley federal requiere que su escuela tenga políticas contra esto.
- Tomar notas detalladas acerca de la experiencia del estudiante, aconseje el estudiante acerca del coordinador de la escuela del Título IX, o de otros empleados designados recibir quejas acerca del acoso.
- Explicar el procedimiento de quejas al estudiante y después seguir los procedimientos establecidos. Revisar la política de la escuela o preguntar a un supervisor si es necesario.
- Informar al estudiante de las agencias externas que pueden asistirlo, si la queja no se resuelve a su satisfacción.
- Proveer información específica de como el estudiante puede obtener guía y apoyo continuo.

Enfoque de un Distrito

El *boletín* de marzo de 1995 *del IDRA* (Intercultural Development and Research Association) en San Antonio Texas, resalta el siguiente enfoque usado por un distrito escolar en Texas para implementar un programa contra el acoso:

1. Se convocó a un mitin con un núcleo de individuos, directores seleccionados, representantes del Comité de Disciplina del distrito, consejeros selectos y enfermeras. Ese comité revisó todos los documentos que contienen alguna referencia sobre el acoso para:
   - Asegurarse que provee una política específica clara y procedimientos en relación al acoso.
   - Notar alguna discrepancia significante u omisiones.
2. Se dio una visión general del acoso entre compañeros a los directores cada una de las escuelas primarias y secundarias para:
   - Elevar la conciencia acerca del predominio del acoso entre estudiantes y los asuntos legales
   - Revisar los cambios propuestos y modificaciones a las políticas, procedimientos y sanciones que resulten de la primera reunión del comité.
   - Discutir el plan de capacitación para el personal de la escuela y los estudiantes
   - Proveer contribuciones en relación a cartas de notificación a los padres acerca de los futuras capacitaciones de concientización para los estudiantes.
3. Proveer reuniones de concientización para representantes de la comunidad para que aprendan sobre los planes del distrito para prevenir el acoso en las escuelas.
4. Crear una presentación introductoria para los estudiantes de secundaria sobre:
   - ¿Qué es el acoso?
   - ¿Qué conducta constituye el acoso?
   - ¿Cuáles son las prohibiciones contra el acoso?
   - ¿Qué hacer cuando se es acosado?
5. Proveer cuatro días de capacitación a representantes selectos de cada distrito escolar usando el método de entrenar al entrenador. La capacitación debe enfocar:
   - Una visión general del problema
   - ¿Qué dicen los estudios y datos acerca del acoso de estudiante a estudiante?
   - Currículum y recursos suplementarios para enseñar conductas apropiadas
   - Políticas y clases de demostración

6. Incluya reuniones de entrenamiento y planificación para consejeros enfermeras y trabajadores sociales a través de todo el distrito en anticipación de posibles revelaciones y quejas de acosos. El propósito fue de:
   - Proveer una visión general
   - Planear los esfuerzos para apoyar a los estudiantes que han sido objeto de acoso
   - Proveer tratamiento y consejos u otro apoyo relacionado a los estudiantes acosadores.
7. Incluir actividades de seguimiento por un coordinador de equidad externo:
   - Observaciones y retroalimentación de las sesiones de información
   - Contribuciones en relación con la implementación del entrenamiento

Examine sus Acciones

Las siguientes sugerencias—tienen la intención de estimular la reflexión no de ser exhaustivas—puede ayudar a los individuos que tienen posiciones especiales en la comunidad educativa a examinar sus propias acciones. Ud. puede también desear hacer uso de estas sugerencias para medir la difusión del acoso en su clase, escuela, distrito o comunidad. Usando un cuestionario trate de tener discusiones informales, entrevistas, o más aun unas encuestas basadas en estos temas. Ud. puede determinar la extensión del problema y también proveer ideas con un sentido de sus intereses y preocupaciones.

Miembros del Directorio de la Escuela Administradores del Distrito

¿Tomo estas acciones continuamente ?

- ✔ ¿Apoyo y recibo capacitación en temas de acoso?
- ✔ ¿Invito a comunidad y a los padres a participar en actividades de capacitación sobre el acoso?
- ✔ ¿Hago público mi dedicación a la previsión del acoso y mis expectativas sobre el comportamiento de los empleados y estudiantes?
- ✔ ¿Mantengo foros sobre este tópico?
- ✔ ¿Publico información en boletines, panfletos, notas, periódicos, cartas (para la comunidad, personal, estudiantes, padres de familia y a otras organizaciones)?
- ✔ ¿Hablo al personal, estudiantes, padres de familia y a otras organizaciones?
- ✔ ¿Coloco boletines sobre las políticas y procedimientos en los edificios?
- ✔ ¿Me aseguro que los estudiantes reciban la información acerca del acoso?
- ✔ ¿Mantengo al día con la nueva información sobre el acoso?

- ✔ ¿Superviso y evaluo a los administradores?
- ✔ ¿Visito las escuelas para ver que está sucediendo allí?

Administradores de la Escuela

¿Tomo estas acciones continuamente?

- ✔ ¿Hago encuestas a los estudiantes y al personal o conduzco grupos de discusión enfocados a determinar el clima y la extensión del acoso en la escuela?
- ✔ ¿Reconozco y confronto mis propios prejuicios y pido a otros miembros del personal que hagan lo mismo?
- ✔ ¿Proveo capacitación para todos los miembros de la escuela incluyendo—personal clasificado—acerca de comportamientos que constituyen acoso, procedimientos a seguir en el caso de acoso a los estudiantes y entrenamiento sobre otras estrategias de prevención?
- ✔ ¿Muestro respeto y consideración a todos sin tomar en cuenta la raza, el color, el país de origen, el sexo, la edad, estado civil, situación de los padres o condiciones físicas?
- ✔ Implemento un sistema de supervisión en los autobuses
- ✔ ¿Reacciono en una forma positiva con personas que son diferentes a mí?
- ✔ ¿Confronto cualquier prejuicio o comportamiento discriminatorio que yo encuentro, lo confronto directamente y contacto a la agencia o la persona apropiada?
- ✔ ¿Contrato a trabajadores que representan la gama étnica de la ciudad?
- ✔ ¿Entreno al personal y a los estudiantes en los efectos dañinos del acoso racial o sexual, incluyendo acoso verbal?
- ✔ ¿Establezco políticas contra el acoso racial y sexual y hago conciencia en el personal y en los estudiantes de que tal comportamiento no es tolerado?
- ✔ ¿Evalúo al personal en una base continua para supervisar su conocimiento de los procedimientos y política contra el acoso.
- ✔ ¿Doy un ejemplo a través de mis actos?
- ✔ ¿Coordino capacitaciones para el personal a través del año escolar?
- ✔ ¿Incluyo políticas y procedimientos contra el acoso, como parte de la orientación del nuevo personal?
- ✔ ¿Informo y expreso verbalmente los estándares a seguir en mi edificio; reviso la política del distrito en los manuales y procedimientos?
- ✔ ¿Fijo claras expectativas de conducta para el personal de la escuela y estudiantes?

- ✔ ¿Trato los problemas eficazmente antes de que la crisis ocurra?
- ✔ ¿Mantengo informado al personal de lo que ocurre?
- ✔ ¿Designo una persona de apoyo, a la cual los maestros puedan recurrir?
- ✔ ¿Comunico los problemas o preocupaciones sobre el acoso, a la persona asignada de administrar estas quejas?
- ✔ ¿Hablo cada vez que soy testigo de un acoso?
- ✔ ¿Tomo la iniciativa de entrenarme y educarme?
- ✔ ¿Me aseguro que el acoso sea incluido en el curriculum?
- ✔ ¿Proveo una atmósfera en donde los estudiantes puedan compartir información?
- ✔ ¿Animo a las familias para que intercedan por sus hijos?

¿Adicionalmente, ha tenido el personal entrenamiento para que comprenda los siguientes conceptos?

- ✔ ¿Qué constituye un acoso sexual y racial?
- ✔ ¿Qué es lo que tienen que hacer si son blanco de acoso?
- ✔ ¿Cuáles son sus derechos en caso de que aleguen haber sido víctimas de acoso?
- ✔ ¿Cómo intervenir si son testigos de acoso entre estudiantes?
- ✔ ¿Qué hacer si un estudiante se queja de ser acosado, pero no quiere poner una queja?
- ✔ ¿Qué hacer si un estudiante quiere poner una queja?
- ✔ El concepto entre equidad en general y la reducción ó prevención del acoso?

Profesores

¿Tomo estas acciones continuamente?

- ✔ ¿Comunico preguntas de acoso o de importancia al administrador asignado para las quejas de acoso?
- ✔ ¿Menciono cuando soy testigo de acoso?
- ✔ ¿Tomo la iniciativa para conseguir entrenamiento y de alguna manera educarme a mí mismo?
- ✔ ¿Tengo un buen entendimiento de las normas y procedimientos?
- ✔ ¿Creo y aseguro una atmósfera en donde los estudiantes puedan compartir información referente al acoso?
- ✔ ¿Tengo material visual (afiches, etc.) en el salón de clase que fomenten todas las razas, ambos sexos y diversidad étnica?
- ✔ ¿Uso un curriculum multicultural?

- ✔ ¿Demuestro respeto y consideración a todos sin distinción de raza, color, país de origen, sexo, edad, estado civil, estado paternal (padres solteros), o condición física?
- ✔ ¿Participo en una forma positiva con gente diferente a mí mismo?
- ✔ ¿Confronto cualquier prejuicio o conducta discriminatoria que encuentro; me niego a perdonar comportamientos que encuentro ofensivos procediendo directamente y contactando a la persona o agencia apropiada?
- ✔ ¿Enseño a los estudiantes acerca de estereotipos y prejuicios y como reconocer los prejuicios que puedan existir en los materiales usados en la escuela?

Consejeros

¿Tomo estas acciones continuamente?

- ✔ ¿Instruyo a los estudiantes para que sean instructores y defensores?
- ✔ ¿Me mantengo al tanto de las reglas y procedimientos?
- ✔ ¿Conduzco capacitación sobre sensibilidad cultural en las salas de clase?
- ✔ ¿Comunico los problemas de acoso o preocupación al administrador designado para recibir quejas concernientes al acoso?
- ✔ ¿Organizo grupos de apoyo?
- ✔ ¿Proveo argumentos para que los estudiantes actúen y puedan debatir?
- ✔ ¿Creo y aseguro una atmósfera de confianza en donde los estudiantes puedan revelar lo que ocurra y proveo apoyo continuo?
- ✔ ¿Actúo como intermediario de los padres entre administradores y estudiantes?
- ✔ ¿Actúo como defensor de los estudiantes?
- ✔ ¿Actúo como fuente de información para el personal de la escuela?
- ✔ ¿Soy el mediador entre el personal de la escuela y los padres de familia?
- ✔ ¿Sirvo como una conexión para conseguir recursos para los estudiantes y para el personal que tengan quejas?
- ✔ ¿Demuestro respeto y consideración a todos sin distinción de raza, color, origen, sexo, edad, estado civil, estado paternal (padres solteros), o condición física?
- ✔ ¿Participo en forma positiva con personas que son diferentes a mí?
- ✔ ¿Confronto cualquier perjuicio o conducta discriminatoria que encuentro; rehuso pasar por alto comportamientos que encuentro ofensivos, procediendo directamente y contactando a la persona o agencia apropiada?

Desarrollo y Capacitación Profesional

Los esfuerzos para combatir acoso deben ir más allá de promulgar normas. Para que tengan un efecto máximo, los esfuerzos deben enfocarse en crear un clima libre de perjuicios y discriminación ilegal. Esto puede hacerse más eficientemente a través del desarrollo y capacitación de empleados, estudiantes, padres, y miembros de la comunidad.

Todos los empleados del distrito deben ser instruidos en las normas y formas de proceder así como en la manera como reconocer el acoso en todas sus formas. Además de proveer información y estrategias, las sesiones de instrucción dan a los empleados la oportunidad de hablar entre ellos, acerca de los problemas que involucra el acoso. Esto puede ser un paso muy importante para reconocer y afrontar el problema.

Los maestros y el personal deben saber los límites de conducta en las relaciones con los estudiantes y sobre como confrontar, proceder y reportar efectivamente acosos entre estudiantes. Estudiantes y padres deben comprender lo que constituye un acoso, conocer el proceso de como reportarlo, y comprender las medidas que la escuela tomará para eliminar el acoso.

Sugerencias para un programa de desarrollo y capacitación podrían incluir:

- Instruir a los estudiantes, maestros y personal para reconocer y responder apropiadamente al acoso.
- Escoger cuidadosamente a los instructores, concentrándose en aquellos que traigan al entrenamiento un enfoque cooperativo en la resolución de problemas.
- Obtener y desarrollar materiales de lectura sensible que definan y discutan el acoso, su prevención e intervención (ver Recursos y Referencias).
- Desarrollar métodos para educar a los nuevos administradores, maestros, consejeros, personal y estudiantes acerca de las reglas y procedimientos de quejas cuando el acoso sucede en las escuelas.

Algunas comunidades locales ofrecen oradores para que hablen sobre el acoso a través de grupos tales como: agencias, escuelas superiores y universidades; Extensiones Cooperativas; la Liga Urbana; NAACP; grupos de mujeres tales como Mujeres Negociantes y Profesionales o la Asociación de Mujeres Universitarias; Girls Inc.; Girls Scouts; o la División Estatal de Derechos Humanos.

Consideraciones Curriculares

Un ambiente educacional que da poder a sus miembros desafía y rechaza el acoso y asegura el pluralismo. Una escuela que se esfuerza por la equidad permite que ésta se difunda en el currículum, en las estrategias de instrucción y en la interacción entre los maestros, estudiantes y padres de familia. Tal manera de accesibilidad fomenta el respeto mutuo, la excelencia, y realización para todos, confrontando injusticias históricas y actuales. Fortalece las responsabilidades, pro-

ductividad, participación activa en una sociedad que se desarrolla diversificadamente.

A menudo, sin embargo, temas importantes como estos son raramente discutidos. Son "evaded curricula" (curriculum ignorado). Sin embargo, ignorar el problema refuerza el mensaje que el acoso es privado e individual. Ningún tipo de evasión encubre lo extenso de los abusos y más aun por el contrario refuerza la deshonra que las víctimas puedan sentir. Las escuelas y maestros pueden ayudar dando instrucción de sensibilidad y prevención concerniente al acoso y también en la manera como enseñan en sus salas de clase diariamente.

Una educación efectiva contra el acoso, debe contener específicamente lo siguiente:

- El alcance y extensión del acoso
- La cultura escolar en función del rol que juega en fomentar o ignorar el acoso
- Las raíces del acoso
- Los temas legales involucrados
- La conexión y similitudes entre las víctimas y los culpables de la violencia
- Procedimientos que resumen los remedios apropiados para los maestros, estudiantes y administradores

Como los estudiantes tienen diferentes formas de aprender, los maestros podrían estimular sus intereses fomentando discusiones, usando inclusive una variedad de técnicas de enseñanza, actuando en roles, practicando en grupos, discusiones en grupos pequeños, medios audiovisuales, presentaciones de las agencias de la comunidad y folletos.

A nivel diario, los maestros pueden ayudar siendo conscientes de las limitaciones del contenido de la selección de los materiales que usan para enseñar, realizando presentaciones por personas invitadas, excursiones, y ejemplos para demostrar los puntos de vista. Los maestros pueden fomentar la inclusión en el currículum existente haciendo lo siguiente:

- Usando ejemplos y contenido que reflejen igualdad de ambos sexos y variedad de culturas y razas
- Ayudando a los estudiantes a comprender, investigar, y determinar las suposiciones culturales implícitas y prejuicios entre disciplinas
- Modificando la enseñanza, de manera que facilite el progreso de los estudiantes de ambos sexos y de todas las razas y grupos étnicos

Metas para un Curriculum Libre de Prejuicios

Cuando revise su curriculum en lo que se refiere a la equidad, podría ayudarle tener en mente las siguientes metas:

1. Dar la oportunidad para que los estudiantes y personal reconozcan y puedan responder apropiadamente en casos de discriminación.
2. Proveer a los estudiantes de experiencias multiculturales, que los capacite a participar y contribuir más eficientemente en una sociedad pluralista, en un mundo interdependiente.
3. Incluir ideas, perspectivas, y experiencias de mujeres y hombres de diversas habilidades, grupos sociales, culturales, raciales y étnicos en todas las áreas incluidas.
4. Crear un clima que mejore el aprendizaje por medio del reconocimiento de la historia y cultura de todas las personas.
5. Facilitar a los estudiantes y sus familias para que participen activamente en el proceso del aprendizaje.
6. Elevar el conocimiento de los estudiantes, acerca de las diferentes actitudes culturales, tradiciones y valores.
7. Asistir a los estudiantes en el desarrollo de una autoimagen positiva.
8. Mejorar las relaciones entre grupos y personas, comunicaciones y entendimientos.
9. Proveer un ambiente que cultive el respeto a todos los idiomas y dialectos.
10. Desarrollar habilidades en los estudiantes, para que puedan reconocer y analizar rigurosamente los complicados problemas sociales y temas tales como el acoso en una sociedad contemporánea.

Las siguientes consideraciones deben ser incluidas, para considerar de una manera más especifica el curriculum.

1. ¿Provee el curriculum un estudio balanceado de las culturas del mundo? ¿Se les enseña a los estudiantes las contribuciones que derivan de fuentes que no son europeas?
2. ¿Incluye el curriculum ejemplos de arte, drama, literatura y música que no son europeos?
3. ¿La currícula de eventos de la actualidad, economía, gobierno, historia, estudios sociales y ciencia, incluyen partes constructivas pertinentes a las experiencias pasadas y presentes de la gente de color? ¿Incluyen temas y perspectivas de las minorías?

4. ¿Los textos y materiales de los cursos ignoran estereotipos cuando representan otras culturas?
5. ¿Cuando el uso de materiales de instrucción contiene estereotipos y son imposibles de ignorar, son estas imágenes identificadas como estereotipos y entonces corregidas con información más exacta?
6. ¿Exhiben en términos positivos los salones de clase, materias y materiales de instrucción, que incluyen representaciones de diversidad internacional y culturas y eventos locales?
7. ¿Incluye el curriculum componentes en los salones de clase tales como actividades de aprendizaje cooperativo o en historia oral, diseñados con el objeto de reducir el aislamiento racial, étnico y cultural?

Identificando Prejuicios Curriculares

Además, los educadores si lo desean pueden examinar el curriculum para identificar los casos de prejuicios, teniendo en cuenta los siguientes puntos de referencia:

1. Invisibilidad: Baja representación de algunos grupos, que podría implicar que estos grupos son de menor valor, importancia y significado.
2. Estereotipos: Asignando solamente roles tradicionales o rígidos o atribuirlos a un grupo, limitando de esa manera las habilidades y potencial de aquel grupo; negando a los estudiantes el conocimiento de la diversidad y complejidad, y variantes entre cualquier grupo de individuos.
3. Desequilibrio/Selectividad: Presentando solamente una interpretación de un tema, situación o grupo; distorsionando la verdad e ignorando complejos y distintos puntos de vista a través de presentaciones seleccionadas de los materiales escolares.
4. Falsedad: Presentando falsas representaciones gráficas de la historia de este país y de la experiencia de la vida en los tiempos modernos.
5. Fragmentación/Aislamiento: Separando temas relacionados con gente de color y mujeres (u otros grupos) de la parte principal del texto.
6. Prejuicios Linguísticos: Excluyendo el papel e importancia de las mujeres y niñas usando constantemente el genérico "el" y palabras con referencia sexuales. Prejuicios linguísticos incluyen temas de etnias, cultura, así como, fluidez en el lenguaje.

La sección de recursos en esta guía provee información específica en cuanto al curriculum para prevenir y eliminar el acoso.

Consideraciones Personales para los Educadores

Racismo y sexismo están artificialmente entrelazados casi en todos los aspectos de nuestras vidas. Pocos de nosotros podemos escapar de sus efectos. Aún así, hay maneras de asegurarnos que nuestras acciones se ajusten a nuestras convicciones.

Educadores, estudiantes, padres de familia y miembros de la comunidad pueden tomar medidas para crear una atmósfera justa en la que todos puedan vivir y trabajar en un ambiente libre de acosos. Podemos comenzar examinando nuestras propias actitudes periódicamente. Podría también ayudar el evaluarse uno mismo periódicamente, haciéndose las siguientes preguntas:

1. ¿He examinado recientemente mis propias actitudes y conducta, en términos de cómo ellas contribuyen o combaten el racismo y a las actitudes sexistas a mi alrededor?
2. ¿He buscado mejorar mi propia sensibilidad y entendimiento del racismo y sexismo, buscando información, hablando con otros, leyendo y escuchando?
3. ¿He reevaluado el uso de mi vocabulario o frases que podrían ser percibidas como degradación o prejuicios?
4. ¿He diferido abiertamente con comentarios racistas, sexistas, chistes o acciones de personas a mi alrededor?
5. ¿Tendría el coraje de tomar una posición positiva, aún con la posibilidad de riesgo, cuando la oportunidad se ofrece? ¿Lo he hecho alguna vez?
6. ¿Soy más consciente del racismo y sexismo en los programas de televisión, comerciales, noticias, etc.? ¿Me he quejado a aquellos que son responsables?
7. ¿He reconocido que los americanos blancos son afectados por mensajes racistas penetrantes y engañosos en la escuela, hogares, prensa, gobierno, etc., y que son afectados aún cuando no desean ser racistas intencionalmente?
8. ¿He sugerido y tomado medidas para implementar discusiones o talleres con miras a un mejor entendimiento del racismo y sexismo con amistades, parientes, colegas, clubes sociales o grupos de la iglesia?
9. ¿ He investigado candidatos políticos en todos los niveles en términos de su posición y actividad, así como en sus prácticas gubernamentales en contra del racismo y sexismo, antes de decidir por quien voy a votar?
10. ¿He tomado en cuenta el curriculum de la escuela, en términos de cómo tratan el tema del racismo y sexismo penetrante y obvio?
11. ¿He contribuido con tiempo y dinero a las agencias, fondos o programas que confrontan activamente los problemas de racismo y sexismo?

12. ¿Han apoyado mis hábitos de compra en tiendas, productos y compañías antirracistas y antisexistas?
13. ¿Estoy seriamente insatisfecho con mi propio nivel de actividad para combatir racismo y sexismo?
14. ¿Es mi escuela el centro de mis esfuerzos educacionales en respuesta al racismo y sexismo?

¿Es Mi Conducta Aceptable?

- ¿Quisiera que mis opiniones o conducta aparecieran en los periódicos o en la televisión?
- ¿Es esto lo que diría o haría en presencia de mi madre, padre, apoderado, novio o novia?
- ¿Es esto algo que quisiera que otros digan o hagan en presencia de mi madre, padre, apoderado, novia o novio?
- ¿Es esto algo que yo diría o haría en presencia de mi pareja?
- ¿Es esto algo que diría o haría en presencia de personas de otro color o raza?
- ¿Me opondría si alguien hiciera comentarios racistas o sexistas en mi presencia?

¿QUÉ ES LO QUE EL PERSONAL DE LA ESCUELA NECESITA SABER?

El acoso puede ocurrir entre adultos en su lugar de trabajo. Algunas opiniones dicen que el acoso sexual afecta al 85 por ciento de las mujeres que trabajan en Estados Unidos, en algún momento de sus vidas. Acoso racial, ya sea en forma agresiva o institucionalizada, es también a menudo una realidad para la mujer trabajadora en América.

En 1996 las cortes resolvieron un juicio de grupo que estaba pendiente contra los ejecutivos de Texaco por su trato a los empleados minoritarios, tipificada en una grabación donde los ejecutivos de Texaco usaban insultos raciales y discutían cómo destruir evidencia encontrada por los demandantes del caso. Demandantes también han tenido éxito en juicios contra los restaurantes Dennys, quienes les habían dicho a sus empleados que mantengan a los clientes de color el tiempo mínimo, requiriendo que paguen por adelantado (a pesar de la orientación del servicio de mesa), sentándoles en el fondo del restaurante, y demorándoles el servicio o también cerrando las puertas para que no entren.

La definición de acoso como se explica entre los adultos, es la misma que se aplica entre los estudiantes. Si Ud. cree que ha sido víctima de acoso, debe decidir si confrontar al culpable o a su supervisor inmediatamente o puede tomarse un tiempo para decidir como proceder. Cualquiera que sea su decisión Ud. debería documentarla, sin tomar mucho tiempo desde del momento que ocurrió. Ud. lo puede hacer de esta manera:

- Discutiendo el incidente, hablando con un amigo o miembro de su familia, quienes después podrán verificar que en cierto día Ud. les dio en alguna forma, una descripción del incidente.
- Escriba una descripción del incidente. Esto puede tener la forma de una carta que le mandó al culpable, pero guárdese una copia, la que enviará certificada o registrada a Ud. mismo. Si el sobre se puede mantener sin abrir, le ayudará a establecer más tarde que Ud. recopiló en cierto tiempo un relato del incidente.

Si decide tomar medidas para remediar el acoso puede hacer lo siguiente:

- Confrontar al acosador. Demándele que discuta el episodio con Ud. y exprésele claramente que Ud. no tolerará ninguna conducta similar. Dígale específicamente a esta persona que se encuentra muy ofendido.
- Asiente una queja verbal o escrita con su empleador.
- Pídale a su empleador que lo reubique lejos del acosador.
- Busque ayuda legal.

¿QUÉ ES LO QUE LAS FAMILIAS Y LAS COMUNIDADES NECESITAN SABER?

El acoso no es algo raro. El estudio de la AAUW (Asociación Americana de Mujeres Universitarias) encontró que el 80 por ciento de estudiantes en grados 8 a 11 han sufrido alguna forma de acoso sexual. Otro estudio (O'Neil, 1993) encontró que 20-25 por ciento de estudiantes habían sido víctimas de acoso racial. El acoso no es raro, pero es injusto. Afortunadamente hay maneras de prevenirlo y hay maneras de detenerlo si le sucede a Ud. o a otra persona que conoce.

Si está preocupado por el acoso, infórmese. Lea otras secciones de este manual. Pero no se detenga allí. Use esta información para comenzar a enterarse de lo que Ud. puede hacer en cuanto al acoso.

El conocimiento y sensibilidad al acoso en los niños, comienza en el hogar y en la comunidad. Las expectativas familiares y sociales, y las presentaciones gráficas en la prensa, especialmente en la televisión afecta la manera que los niños ven al mundo, lo cual a su vez influye como se ven ellos mismos.

Padres o apoderados y miembros de la comunidad pueden ayudar para que los niños crezcan con actitudes y conducta libre de prejuicios, pueden hacer esto fomentando un ambiente libre de prejuicios en el hogar y en la comunidad. Aprendiendo acerca del acoso uno mismo—leyendo este libro, hablando sobre esto con otras personas en la comunidad y buscando otras fuentes de información—es la mejor manera que Ud. puede comenzar.

A continuación se presenta una lista de recomendaciones que Ud. puede usar para fomentar un ambiente contra el acoso:

- Dé el ejemplo con una conducta apropiada.
- Esté al tanto de las reglas del distrito, de los derechos y las responsabilidades.
- Reporte los incidentes a la administración de la escuela.
- Pregunte a los maestros como piensan tratar el tema del acoso en sus salas de clase.
- Incluya las reglas contra el acoso del distrito y del estado en un folleto para los padres.
- Sea sensitivo a las situaciones de acoso; ponga alto a los chismes y rumores.
- Tenga "cero de tolerancia" a sus propias normas contra el acoso.
- Participe en capacitaciones con el personal y estudiantes.
- Enseñe a los niños a respetar a otras personas sin tomar en cuenta las diferencias.

- Use un lenguaje no-discriminatorio en la escuela, en la casa y en la comunidad.
- Haga un consciente esfuerzo para compensar sus propios prejuicios. Teniendo en mente que Ud. ha crecido y desarrollado en una sociedad de prejuicios y que tal vez sin intención alguna demuestra actitudes prejuiciosas.
- Confronte conductas que sean prejuiciosas cuando las encuentre. No perdone conducta que encuentre ofensiva. Tome acción directa y si es necesario, póngase en contacto con la persona o agencia apropiada.

¿QUÉ ES LO QUE LOS ESTUDIANTES NECESITAN SABER?

El acoso no es algo raro. El estudio de la AAUW (Asociación Americana de Mujeres Universitarias) encontró que el 80 por ciento de estudiantes en grados 8 a 11 han sufrido alguna forma de acoso sexual. Otro estudio (O'Neil, 1993) encontró que 20-25 por ciento de estudiantes habían sido víctimas de acoso racial. En 1995 una encuesta, de adolescentes en riesgos de salud, conducido por un distrito escolar numeroso en un lugar urbano en el Noroeste, encontró que, aun cuando el acoso sexual era reportado comúnmente, en general ocurría con menor frecuencia que el acoso racial. Un estudiante describió el ambiente escolar en estas palabras: "El problema mayor es el racismo. Cada día hay un poco más de segregación...."

El acoso no es raro, pero es injusto. Afortunadamente hay maneras de prevenirlo y hay maneras de detenerlo si le sucede a Ud. o a otra persona que conoce. Si está preocupado por el acoso, infórmese. Lea esta sección. Tal vez también debería leer otras secciones en este manual. Pero no se detenga allí. Use esta información para comenzar a enterarse de lo que Ud. puede hacer en cuanto al acoso.

¿Qué es el Acoso?

El acoso es una conducta no solicitada, verbal, escrita o visual dirigida a un individuo o grupo por su raza, color, sexo o país de origen Es injustificado e indeseado. Pero el acoso no es acerca del sexo, la raza o el color. Se trata de intimidación, control, abuso de poder y negación de la igualdad. Puede ser agresivo o sutil, puede ser un incidente o una serie de incidentes. Puede suceder entre estudiantes, entre adultos o entre un adulto y un estudiante. Puede pasar a cualquier edad.

No importa si la persona que es el acosador dice que solamente estaba bromeando o divirtiéndose. Si su conducta ofende a alguien, es injusta.

Esta conducta inaceptable cae en tres categorías:

1. Conducta que es completamente injustificada en cualquier momento que pase: agarrándole los genitales a alguien, un beso forzado, insultos obscenos, bloqueando el camino, seguir a la persona calladamente.
2. Conducta que es ofensiva para alguien y no para otros: chistes, lenguaje, tomadura de pelo.
3. Conducta que puede o no puede ser ofensiva, dependiendo de quien lo hace y como esta hecha: tocar, galantear, pedir citas para salir.

En el caso de acoso sexual, es importante reconocer las diferencias entre coquetear y la conducta de acoso. Coqueteo es deseado y hace sentirse bien. El acoso es indeseado y hace sentirse mal.

Todos los casos de acoso le pueden hacer sentirse culpable, desamparado, frustrado, confuso, resentido, enojado, desesperado y solo. Sus propios sentimientos y pensamientos son una buena indicación acerca de lo que le esta pasando. Tal vez puede pensar: *No puedo creer lo que me esta pasando. ¿Por qué a mí? ¿Qué es lo que he hecho? Te odio por hacerme estas cosas. Si digo algo, todos van a pensar que estoy loco(a).*

Algunos Conceptos Comúnmente Equivocados:

- *La persona que fue acosada lo estaba pidiendo.* Nadie pide ser abusado. Cada persona es responsable por su propia conducta y no puede culpar a nadie más.
- *Si no es físico, es aceptable.* Esto no es verdad. Una persona puede ser severamente atormentada por comentarios, miradas o por escrito.
- *"Son solamente niños" o "Los niños serán siempre niños".* La mayoría de los jóvenes no acosan a otros. La mayoría de los niños y hombres no acosan a chicas y mujeres. Ninguna clase de acoso debe ser esperado o aceptado.
- *Aquellos que han sido acosados se quejan solamente para crear problemas.* La mayoría de las víctimas no se quejan. La gran mayoría de aquellos que se quejan solamente quieren que se termine esta conducta.

¿Cuáles Son Mis Derechos?

Bajo ley federal (y a menudo bajo ley estatal) Ud. tiene el derecho de asistir a la escuela sin ser acosado. Si el acoso ocurre Ud., tiene el derecho de tomar medidas para cesar esta conducta. Tiene el derecho de estar protegido contra las represalias.

Su escuela tiene la obligación legal de tener normas para prevenir el acoso y hacer algo en caso de que éste ocurra. Estas normas deben estar escritas en el manual de estudiantes y puesto en lugares prominentes en la escuela. Debe describir sus derechos.

¿Qué Puedo Hacer?

Recuerde que el acoso no es muy raro y que Ud. no esta solo. A continuación algunas de las cosas que puede hacer si Ud. está siendo acosado:

- No se sienta culpable—el acoso es algo injusto.
- Mantenga un diario aparte (separado de su diario normal). Cuando escriba en su diario, anote la fecha y la hora del incidente; todo lo que Ud. dice o hace, para que la persona que lo acosa deje de hacerlo; a quien se le dice y que se ha dicho; todos los reportes por escrito o verbales que Ud. haya hecho a las autoridades y sus respuestas o falta de ellas.
- Cuéntele a un amigo cercano, pero no lo difunda como chisme, pero más bien para apoyo moral.

- Cuénteselo a sus padres.
- Hable con el perpetrador si se siente seguro al hacerlo. Dígale a él o ella lo que está haciendo y como lo hace sentir y que desea que lo deje de hacer. También puede hacerlo por escrito, pero adhiérase a los hechos. Guarde copias de todo.
- Cuéntele a un adulto de la escuela. Si esa persona no hace nada para resolver el caso, cuénteselo a otra persona. Guarde todos los datos de tales conversaciones en su diario.
- Pida que su demanda se mantenga lo más confidencial que sea posible.
- Entérese de las reglas de acoso en la escuela. El primer empleado de la escuela con el que Ud. se comunique está requerido de informarle acerca de las normas. Ud. decidirá como tratar la queja informalmente o formalmente. El representante de la escuela queda involucrado, aun después de todo.
- Pregunte que proceso será seguido para resolver su queja. Siga el proceso de su escuela para resolver el problema.
- Si Ud. piensa que su queja no se ha tomado seriamente o si Ud. piensa que no se ha hecho lo suficiente, diríjase a una persona de mayor autoridad, tal como, alguna persona miembro de la mesa directiva del distrito escolar o al superintendente del distrito. Continúe documentando la conducta de acoso y los pasos que ha tomado.
- Si Ud. tiene miedo, enojo o confusión pida asistencia y apoyo.

Le recomendamos que, si es posible, trate de resolver la situación en su escuela, antes de involucrar a la Oficina de Derechos Civiles o entablar un juicio. De cualquier modo, si no está satisfecho con los esfuerzos de la escuela, Ud. en cualquier momento puede contactar la Oficina de Derechos Civiles en su área, el Departamento de Educación del Estado, su Departamento de Derechos Humanos, un abogado o un oficial de la policía para ejecutar su queja. Si todo falla Ud. puede enjuiciar bajo los términos de Titulo VI de los Derechos Civiles Acto de Ley de 1964 y el Titulo IX de la Enmienda de Educación.

Después que Ud. ha decidido que es lo que va a hacer, puede examinar su decisión haciéndose estas preguntas:

- ¿Estoy actuando desesperadamente? ¿Estoy haciendo por mi cuenta todo lo posible para resolver el problema?
- ¿Es seguro hacer esto?
- ¿Estoy tratando de resolver el problema o tratando de vengarme?
- ¿Es en efecto una solución o estoy esperando que el problema desaparezca?
- ¿Estoy actuando como si fuera mi culpa?

- ¿Me estoy lastimando solamente a mi mismo?
- ¿Estoy actuando como si no tuviera derechos?
- ¿Hay otras cosas que puedo hacer que tienen mas sentido?

Si se siente inseguro de su decisión, hable con un adulto o un amigo de confianza.

¿Cuándo lo Debo Reportar?

Hay ciertos casos cuando el acoso ocurre sobre los cuales debe hablar inmediatamente con un adulto o alguien de confianza. Hable con alguien si:

- Cuando el acosador le hacer prometer que guarde en secreto el incidente
- El acosador es un adulto
- El acoso toma lugar cuando se encuentran solos
- Ud. es físicamente amenazado o lastimado

Si Otra Persona Ha Sido Acosada

Si Ud. es amigo de alguien quien es acosado, algunas veces Ud. puede hacer más que cualquier otra persona. Sea un buen oyente. Pero no actúe por su propia cuenta sin el permiso de la otra persona, porque su amigo puede sentirse más desamparado. Ayude a su amigo a decidir lo que va a hacer y sírvale de apoyo. Ofrezca acompañar a su amigo para que hable con un maestro o un consejero.

También Ud. deberá hacer un informe escrito sobre:

- Lo que pasó
- Donde y cuando ocurrió
- Quien vio el incidente
- Como se sintió su amigo
- Como su amigo trató de parar el incidente

Si Ud. ha sido testigo cuando alguien fue acosado, Ud. puede ayudar:

- Diciéndole al acosador que no es nada gracioso
- Diciéndole al acosador que deje de hacerlo
- Retirándose e informándole a un adulto de la situación
- No diga nada que pueda incitar al acosador. No se ría, no lo mire fijamente, no haga chistes, o chismee acerca de lo que pasó. Estas cosas pudieran empeorar la situación porque pueden hacer pensar a la persona que Ud. aprueba esa conducta.

¿Soy un Acosante?

- ¿Me gustaría que mi conducta se reportara en la primera página del periódico de la escuela?
- ¿Me gustaría que trataran así a un miembro de mi familia?
- ¿Estarían mis padres o apoderados orgullosos de mi conducta?
- ¿Me portaría de esta manera si otra persona estuviera presente?

Tres clases de personas se envuelven en esta conducta dañina: unas que encuentran placer lastimando a otras, aquellas que participan con sus amigos y aquellas que verdaderamente no saben que su conducta es equivocada. Instrúyase Ud. mismo para que trate a la gente en forma apropiada.

¿Cómo Puedo Prevenir o Parar Acoso en Mi Escuela?

Acoso ocurre en casi todas las escuelas, pero hay cosas que uno puede hacer para parar o prevenir que ocurra. Algunas de las cosas que Ud. puede hacer son:

- Reporte el acoso contra Ud. u otros
- Apoye a otros alumnos y participe en grupos de apoyo.
- Conozca sus derechos
- Comprenda el proceso de quejas formales e informales para tratar con el acoso
- Reciba capacitación y ofrezca sus servicios para ayudar a entrenar a otros estudiantes
- Participe en la formación de normas y procedimientos
- Participe en las asambleas
- Reciba capacitación en destreza afirmativa
- Trabaje en su escuela para identificar un grupo de estudiantes, donde los otros estudiantes vayan con sus preocupaciones
- Sea Ud. mismo un ejemplo con una conducta apropiada
- Tenga su mente fija en "la no tolerancia" hacia el acoso
- Aprenda acerca de la mediación para resolver problemas (la mediación envuelve una tercera persona quien puede ayudar a resolver conflictos).
- Informe a sus padres y apoderados de las reglas y procesos y de cualquier incidente en su escuela

Consideraciones Personales para los Estudiantes

A continuación describimos otras formas de fomentar un ambiente libre de prejuicios en su escuela, esto ayuda a prevenir que ocurra el acoso.

1. Demuestre respeto y consideración a todos sin tener en cuenta su raza, color, país de origen, sexo, edad, estado civil, estado parental (padres solteros), condición física, o cualquier otra diferencia.
2. Aprecie las diferencias individuales y culturales de la gente. Demuestre sensibilidad a los diferentes estilos de aprender y modos no-verbales de comunicación.
3. Actúe en una forma positiva con gente diferente a Ud.
4. Use vocabulario no discriminatorio en la escuela, en la casa, y en la comunidad.
5. Sepa como reconocer perjuicios negativos y como limita y desvalora a la gente.
6. Haga un consciente compromiso para compensar sus propios perjuicios. Teniendo en mente que Ud. a crecido y desarrollado en una sociedad de prejuicios y que tal vez sin intención alguna demuestra actitudes prejuiciosas.
7. Confronte las conductas que crea sean prejuiciosas cuando las que encuentre , poniéndose en contacto con la persona o agencia apropiada.
8. Aproveche las oportunidades de aprender acerca de la discriminación y prejuicios.
9. Participe en actividades de aprendizaje extracurriculares especialmente las que tratan con problemas de discriminación y prejuicio y celebraciones que conmemoran las contribuciones de la gente de color y mujeres a la sociedad Estadounidense.

BASES LEGALES

La ley concerniente al acoso en las escuelas, especialmente al acoso sexual, todavía continúa bajo refinamiento de acuerdo a la forma como las cortes determinan diferentes casos. Esta sección presenta algunas de las leyes y casos importantes, pero no es completa y su intención es solamente como una introducción a los asuntos legales

Si Ud. quiere información más actualizada o especifica, comuníquese con la Oficina de Derechos Civiles en su región o con el representante legal de su distrito escolar.

Leyes Aplicables

Titulo VI de Los Derechos Civiles- Acta de Ley 1964
Ninguna persona en los Estados Unidos podrá ser, por razones de raza, color o país de origen excluida de participar en, o ser negada de beneficios de, o de otro modo ser sujeta a discriminación bajo cualquier programa o actividad que reciba asistencia económica federal.

Titulo VII de los Derechos Civiles – Acta de Ley 1964
Prohibe la discriminación en base de la raza, color, país de origen, religión, o sexo. La discriminación sexual ha sido interpretada por las cortes en el sentido que incluyan el acoso sexual.

La ley cubre a todos los empleados en instituciones públicas y privadas que tengan más de 15 empleados, incluyendo estudiantes que son empleados.

Titulo IX de las Enmiendas Educacionales de 1972
Ninguna persona en los Estados Unidos deberá ser excluida en base de su sexo, de participar en, ser negada de beneficios de, o de otro modo ser sujeta a discriminación bajo cualquier programa que recibe asistencia económica federal.

Acta de Ley de Los Derecho Civiles de 1991
La enmienda del Título VII concede compensación económica por angustia emocional y daños punitivos para empleados de instituciones privadas. Compensación económica pero no daños punitivos, se aplican a los empleados públicos.

Decisiones Selectas de la Corte y de la Oficina de Derechos Civiles

- El fallo de la Corte Suprema en Franklin vs. las Escuelas Públicas del Condado de Gwinnett (1992) dice que donde el derecho implícito de enjuiciar exista, las compensaciones monetarias son recuperables. Que hay derechos privados implícitos a enjuiciar bajo el Título IX y la Acta de Rehabilitación de 1973
- La Corte de Apelaciones de Estados Unidos del Circuito II falló en Davis vs. Monroe County Board of Education (1996) que el distrito puede ser enjuiciado por compensaciones monetarias, si las autoridades escolares están informadas, pero omiten de actuar en un ambiente educacional sexualmente hostil entre los estudiantes, creando así situaciones de acoso sexual.
- Doe vs Petaluma (1993) encontró que el Título IX protege a los estudiantes contra el acoso sexual cuando un ambiente hostil educacional es creado, aunque sean los estudiantes mismos los que lo hayan creado. Además, el distrito puede ser responsable por daños, si el intento fue discriminar contra un estudiante no tomando medidas al momento de la queja del demandante. Falta de acción puede ser evidencia de intención discriminatoria.
- En una situación que involucraba un Distrito Escolar del Estado de Washington, la Oficina de Derechos Civiles encontró, que un maestro quien repetidamente trataba a los estudiantes minoritarios de una manera racial despreciativa, violó el Título VI cuando creaba un ambiente racialmente hostil.
- En Walter vs. Ford Motor Company (1982), la Corte del Circuito encontró que un ambiente racialmente hostil fue creado cuando usaban un vocabulario despreciativo "repetidamente, continuadamente y prolongadamente".

RECURSOS Y REFERENCIA

Los siguientes lugares o páginas electrónicas son puntos de partida, en la búsqueda de información acerca de acoso en las escuelas. Sin embargo las direcciones en el W W W cambian frecuentemente y a los individuos que buscan información en temas del acoso, también les puede servir de asistencia hacer una búsqueda de este tópico en el W W W para encontrar nuevos lugares y páginas electrónicas.

Online

- *http//www.nwrel.org/cnorse* Es la dirección del Equity Center que tiene information en temas de interés para educadores que incluyen el acoso provee enlaces a otros recursos en el Internet.
- *http://nwrel.org* Es la dirección de la página electrónica del Laboratorio Regional y Educacional del Noroeste (NWREL). Es uno de los 10 centros financiados por el gobierno federal, concentrado en investigación y desarrollo para asistir a educadores, para que las escuelas progresen y para que los estudiantes alcancen su máximo potencial.
- *http//www.etdc.wednet.edu/equity* Es la dirección en el Internet con información para una Educación Equitativa.
- *http://ra.terc/regional_networks/equity/equity.htm/* Es la dirección en el Internet para La Red Regional Equitativa.
- *http:www.ed.gov.offices/OCR* Es la Oficina de Derechos Civiles.
- *http://www.facing.org/* Es la página de una organización educativa y de desarrollo profesional cuya misión es involucrar a los estudiantes de diferente procedencia en un análisis del racismo y del anti-semitismo, para promover el desarrollo de una sociedad más humana y mejor informada.

Organizaciones

- Anti-Defamation League of B'nai B'rith (ADL), 823 United Nations Plaza, New York, NY 10017.
- Equity Center, localizada en el Laboratorio Regional y Educacional del Noroeste en Portland, Oregon. Es uno de los 10 centros regionales para asistencia en la no segregación, financiado por el Departamento de Educación de los Estados Unidos. Provee entrenamiento y asistencia técnica dentro del gran contexto del mejoramiento del personal escolar en las escuelas públicas, miembros de las mesas directivas, estudiantes, padres de familia y otros miembros de la comunidad. El centro asiste al personal de las escuelas públicas para que provean una educación imparcial y de alta calidad a todos los estudiantes. Equity Center, NWREL, 101 S.W. Main St. Suite 500, Portland, OR 97204-3297.
- Departments of Education. Los departamentos de educación de cada estado tienen oficinas de "oportunidades a una educación

equitativa". Esas oficinas pueden tener información sobre guías curriculares, seminarios, audiovisuales y otros recursos.

- Desegregation Assistance Center (Centro de Asistencia para la no Segregación). Diez centros regionales del Título IV financiados por el gobierno federal trabaja asistiendo a los educadores para crear un ambiente educacional seguro, positivo y libre de prejuicios para todos los estudiantes. Los esfuerzos de los centros van a través de las categorías de raza, país de origen y sexo. Para contactar el centro en su área llamar a: The U.S. Department of Education.
- Equity Resource Center at Portland Public School (Centro de Recursos Equitativos). Tiene una colección especializada de diferentes recursos sobre la equidad para educadores. Equity Resource Center, 501 North Dixon Street, Portland, OR 97227, (503) 916-4391.
- National Coalition Building Institute, ofrece programas para reducción de prejuicios, reducción de conflictos entre grupos y creación y desarrollo de alianzas de estudiantes desde la escuela primaria hasta la secundaria. National Coalition Building Institute, 1835 K Street N.W., Suite 715, Washington, DC 20006.
- Office for Civil Rights, U.S. Department of Education (Oficina para los Derechos Civiles).
- Respecting Ethnic and Cultural Heritage (REACH) Center, 180 Nickerson St., Ste. 212, Seattle WA 98109.
- Southern Poverty Law Center, Teaching Tolerance Program, 400 Montgomery Ave., Montgmomery, AL 36104.

Material Impreso, Videos, Curricula

American Association of School Administrators. (1994). *Sexual harassment: The complete guide for administrators.* Arlington, VA: Author.

American Association of University Women Educational Foundation. (1993). *Hostile hallways: The AAUW survey on sexual harassment in America's schools.* Annapolis Junction, MD: Author.

Anti-Defamation League of B'nai B'rith. (1986). *The wonderful world of differences: A human relations program for grades K-8.* New York: Author.

Bitters, B., & Keyes, M. (1993). *Classroom activities in sex equity for developmental guidance.* Madison, WI: Wisconsin Department of Public Instruction.

Byrnes, D. A. (1995). *Teacher, they called me a ——!: Prejudice and discrimination in the classroom.* Salt Lake City, UT: Utah State Office of Education.

Cole, J. (1990). *Filtering people: Understanding and confronting our prejudices.* Philadelphia: New Society Publications.

Derman-Sparks, L., & A.B.C. Task Force. (1992). *Anti-bias curriculum: Tools for empowering young children.* Washington, DC: National Association for the Education of Young Children.

Gabelko, N.H., & Michaelis, J.U. (1981). *Reducing adolescent prejudice: A handbook.* New York: Teachers' College Press, Columbia University.

Hanson, M. (1995). *Options: Making connections in today's world (for young European American males).* Sacramento, CA: Project SERVE.

Huppertz, Nancy. (1993). Sexual harassment training of trainers materials. Center for National Origin, Race, and Sex Equity. Portland, Oregon: Northwest Regional Educational Laboratory.

Institute for American Pluralism. (1996). *Hands across the campus.* New York: Author, The American Jewish Committee.

Intermedia, Inc. (1992). *Crossing the line* [video]. Available from Intermedia, Inc., 1300 Dexter N., Seattle, WA 98109.

Johnson, R. (1995). *Visions: Rites of passages for young African American males.* Sacramento, CA: Project SERVE.

Klonsky, R. L. (1989). *Our umbrella of friendship.* New York: Anti-Defamation League of B'nai B'rith.

Kreidler, W.J. (1984). *Creative conflict resolution: More than 200 activities for keeping peace in the classroom K-6.* Glenview, IL: Scott, Foresman, and Company.

Levy, B. (1984). *Skills for violence-free relationships: Curriculum for young people ages 13–18.* Santa Monica, CA: Southern California Coalition on Battered Women.

Levy, B. (1993). *In love and in danger: A teen's guide to breaking free of abusive relationships.* Seattle, WA: Seal Press.

Minnesota Department of Education. (1993). *Girls and boys getting along. Sexual harassment prevention in the elementary grades.* St. Paul, MN: Author.

Minnesota Department of Education. (1993). *Sexual harassment to teenagers: It's not fun/it's illegal.* St. Paul, MN: Equal Educational Opportunities Subteam.

Morris, B., et al. (1991). *Tune in to your rights: A guide for teenagers about turning off sexual harassment.* Ann Arbor, MI: Programs for Educational Opportunity, University of Michigan.

New Dimension Media, Inc. (1993). *Teen awareness/sexual harassment* [video]. Available from New Dimensions Media, Inc., 85803 Lorane Highway, Eugene, OR 97405-9408.

Office for Civil Rights. (1993). *Strategies that address racial and ethnic conflict in elementary and secondary schools.* Washington, DC: U.S. Department of Education, Office for Civil Rights.

Office for Civil Rights. (1997). *Sexual harassment guidance: Harassment of students by school employees, other students, or third parties.* Washington, DC: U.S. Department of Education, Office for Civil Rights.

Office for Civil Rights. (1997). *Sexual harassment: It's not academic.* Washington, DC: U.S. Department of Education, Office for Civil Rights.

O'Neil, J. (1993, May). A new generation confronts racism. *Educational Leadership,* 50, 60-63.

Peterfreund, N., & Cheadle, A. (1996). *Seattle public schools: 1995 teen health risk survey.* Seattle, WA: Health Curriculum Office.

Ramsey, P.G. (1987). *Teaching and learning in a diverse world: Multicultural education for young children.* New York: Teachers' College Press, Columbia University.

Sadelia, G. (1987). *Conflict resolution: A secondary school curriculum.* San Francisco: Community Board Program, Inc.

Sadelia, G. (1990). *Conflict resolution: An elementary school curriculum.* San Francisco: Community Board Program, Inc.

Slaby, R.G., Wilson-Brewer, R., & Dash, K. (1994). *Aggressors, victims, and bystanders: Thinking and acting to prevent violence (Curriculum for grades 6-9).* Newton, MA: Education Development Center.

Stein, N., Marshall, N., & Tropp, R. (1993). *Harassment in the halls.* Wellesley, MA: Center for Research on Women, Wellesley College.

Stein, N., Marshall, N., & Tropp, R. (1993). *Secrets in public: Sexual harassment in our schools.* Wellesley, MA: Center for Research on Women, Wellesley College.

Stein, N., & Sjostrom, L. (1994). *Flirting or hurting? A teacher's guide on student-to-student sexual harassment in schools (Grades 6-12).* Washington, DC: National Education Association.

Stein, N., & Sjostrom, L. (1996). *Bullyproof: A teacher's guide on teasing and bullying for use with fourth and fifth grade students.* Wellesley, MA: Center for Research on Women, Wellesley College.

Strauss, S., & Espeland, P. (1992). *Sexual harassment and teens: A program for positive change.* Minneapolis, MN: Free Spirit Publishing, Inc.

University of the State of New York. (1987). *Martin Luther King, Jr. resource guide.* Albany, NY: Author, State Education Department, Division of Civil Rights and Intercultural Relations.

EQUITY CENTER STAFF MEMBERS

Joyce Harris, Director

Fred Alcorn, Equity Associate

LaVonne Griffin-Valade, Equity Associate

Dr. Belen Ongteco, Equity Associate

Barbara Warren-Sams, Information/Publications Specialist

Sherri Dawson, Management Assistant